BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek/ Subyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah Kementerian Keuangan Republik Indonesia Kantor Wilayah di Daerah Istimewa Yogyakarta. Subyek dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Keuangan yang berada di kantor wilayah di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan hasil survei pada bulan Oktober-November 2016, jumlah kuesioner yang disebar adalah sebanyak 100 kuesioner. Dari jumlah tersebut, sebanyak 90 kuesioner yang kembali. Dari 90 kuesioner, sebanyak 79 kuesioner yang dapat diproses hingga akhir, sedangkan 11 kuesioner tidak dapat digunakan dengan rincian sebanyak 7 kuesioner tidak terisi secara lengkap dan sebanyak 4 kuesioner dikeluarkan dari analisis karena dianggap mengganggu normalitas keseluruhan data.

Responden berasal dari 5 kantor di berbagai kantor Kementerian Keuangan yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penyumbang jumlah responden tertinggi yaitu dari kantor wilayah perbendaharaan sebanyak 32,91%, disusul kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang serta kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai pabean II Yogyakarta dengan masing-masing sebanyak 21,52%, kantor pelayanan perbendaharaan sebanyak 12,66% dan terakhir sekretariat gedung keuangan negara Yogyakarta sebanyak 11,39%.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Pengisian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	100	100%
Kuesioner yang kembali	90	90%
Kuesioner yang tidak diisi lengkap	7	7%
Kuesioner yang dikeluarkan dari analisis	4	4%
Kuesioner diproses hingga akhir	79	79%

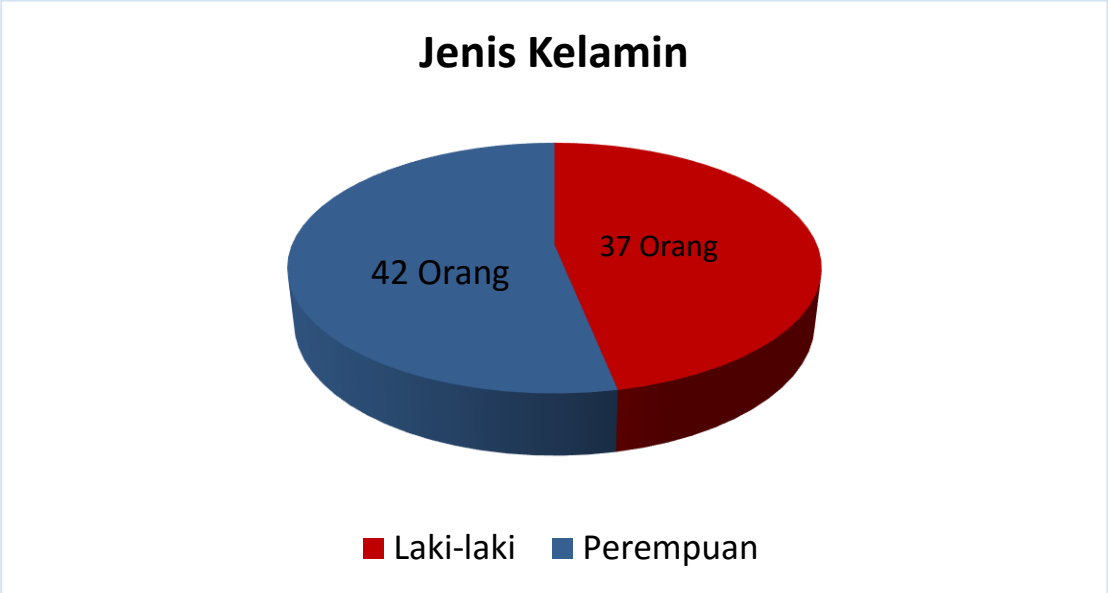
Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Kantor

Nama Kantor	Jumlah Responden	Presentase
Sekretariat Gedung Keuangan Negara, Yogyakarta	9	11,39%
Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang	17	21,52%
Kantor Pelayanan dan Perbendaharaan Negara	10	12,66%
Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai	17	21,52%
Kantor Wilayah Perbendaharaan Negara	26	32,91%,
Total	**79**	**100%**

Sumber: Data Primer yang Diolah

Gambar 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Berdasarkan diagram di atas diketahui bahwa responden paling banyak berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 42 responden atau 53,16%. Sementara itu, responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 37 responden atau 46,84%. Selanjutnya, responden dengan karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat pada diagram berikut:

Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

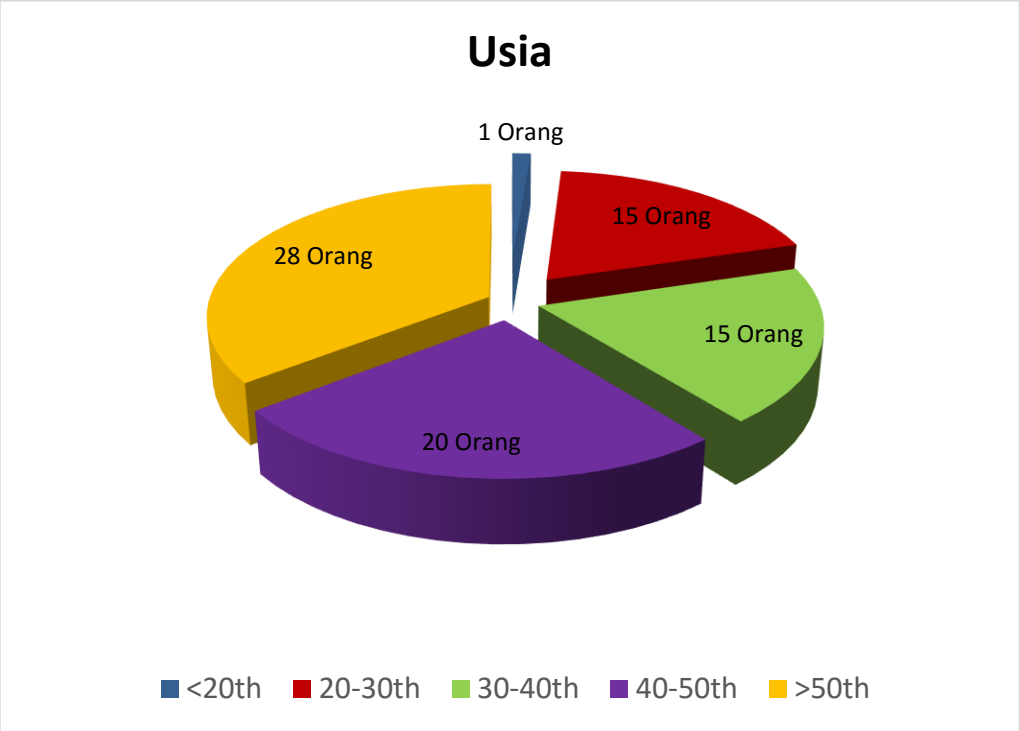


Diagram di atas menunjukkan bahwa jumlah responden paling tinggi tingkat partisipasinya adalah berusia di atas 50 tahun, yaitu sebanyak 28 orang atau 35,44%. Kemudian disusul responden dengan usia antara 40-50 tahun sebanyak 20 responden atau 25,32%. Selanjutnya adalah usia 20-30 tahun dan usia 30-40 tahun masing-masing 15 orang atau masing-masing 18,99%. Sementara itu, partisipasi paling rendah adalah usia di bawah 20 tahun, yaitu sebanyak 1 responden atau 1,27%.

Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Strata Pendidikan

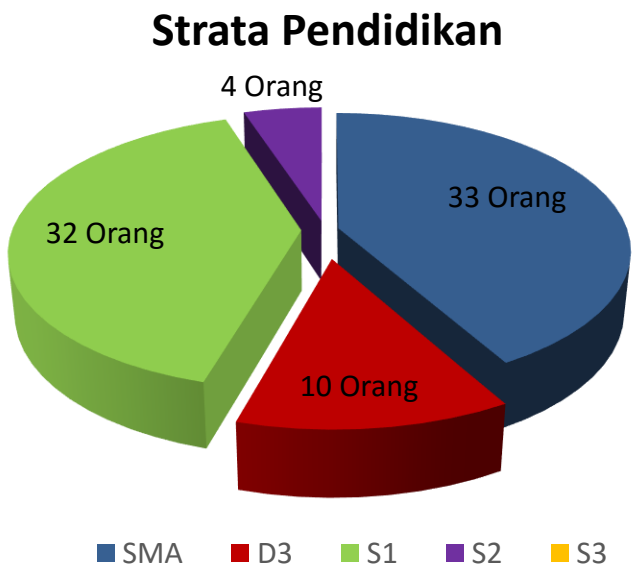
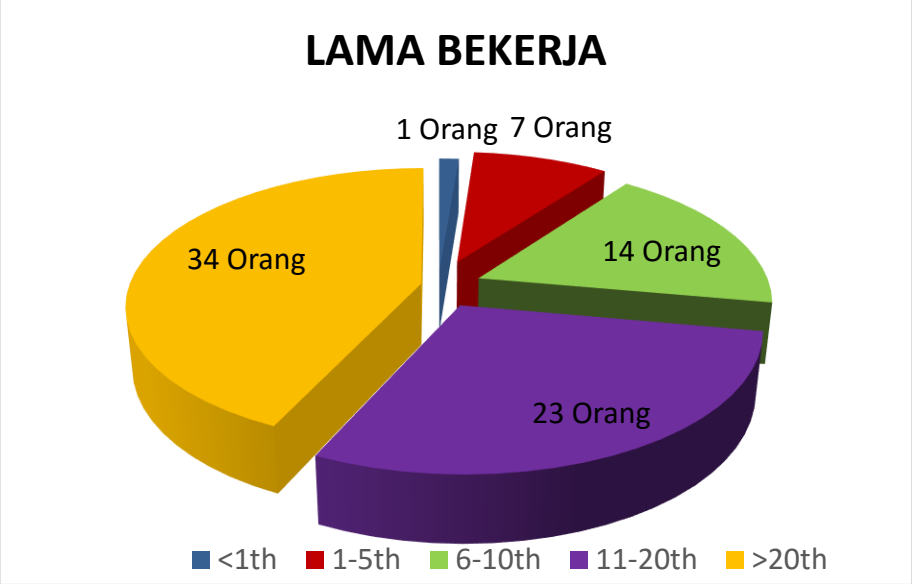


Diagram di atas menjelaskan tingkat partisipasi responden dilihat dari jenjang pendidikan responden. Responden paling banyak adalah responden berjenjang pendidikan SMA, yaitu 33 responden atau 41,77%. Berikutnya, responden dengan jenjang pendidikan S1 yaitu sebanyak 32 responden atau 40,51%. Diikuti responden dengan jenjang pendidikan D3 yaitu sebanyak 10 responden atau 12,66%. Responden paling sedikit berjenjang pendidikan S2, yaitu sebanyak 4 responden atau 5,06%.

Gambar 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Gambar di atas menunjukkan besarnya tingkat partisipasi responden dilihat dari masa kerja. Responden terbanyak berasal dari kelompok responden yang sudah bekerja lebih dari 20 tahun, yaitu sebanyak 34 responden atau 43,04%. Kemudian responden dengan masa kerja 11-20 tahun yaitu sebanyak 23 responden atau 29,11%. Berikutnya responden dengan masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 14 responden atau 17,22%. Selanjutnya responden dengan masa kerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 7 responden atau 8,86%. Responden paling sedikit yaitu memiliki masa kerja di bawah satu tahun, sebanyak 1 responden atau 1,27%. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja semakin lama menyumbang tingkat partisipasi yang semakin tinggi.

B. Analisis Statistik Deskriptif

1. Statistik Deskriptif Variabel Dependen

Tabel 4.3
Statistik Deskriptif Variabel Dependen

Variabel Whistleblowing	N	Mean	Md	Jumlah Jawaban Responden					
				Sangat Rendah - Rendah		Sedang		Tinggi-Sangat Tinngi	
				N	%	N	%	N	%
WB INT 1	79	4,241	4	2	2,5%	14	17,72%	63	79,75%
WB INT 2	79	4,367	5	2	2,5%	11	13,92%	66	83,54%
WB INT 3	79	4,316	4	1	1,3%	9	11,39%	69	87,34%
WB EXT 1	79	2,962	3	24	30,38%	32	40,51%	23	29,11%
WB EXT 2	79	3,266	3	20	25,32%	26	32,91%	33	41,77%
WB EXT 3	79	3,165	3	22	27,85%	22	27,85%	35	44,30%
WB INTERNAL	79	12,924	13						
WB EKSTERNAL	79	9,392	9						

Sumber: Data Primer yang Diolah

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah variabel *whistleblowing*, terdiri dari *whistleblowing* internal dan *whistleblowing* eksternal dengan masing-masing diukur berdasarkan 3 kasus. *Whistleblowing* internal dalam penelitian ini adalah pelaporan yang ditujukan kepada pihak internal kantor, sedangkan *whistleblowing* eksternal adalah pelaporan yang ditujukan kepada pihak eksternal kantor.

Tabel di atas menunjukkan besarnya respon dari responden berupa besarnya tingkat kemungkinan pelaporan *whistleblowing* yang dikelompokkan menjadi tiga kelompok jawaban responden, yaitu tingkat pelaporan sangat rendah hingga rendah, tingkat pelaporan sedang, dan tingkat pelaporan tinggi hingga sangat tinggi.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa *whistleblowing* internal pada kasus 1 dengan 79 responden memiliki jumlah responden

yang memilih tingkat pelaporan sangat rendah hingga rendah sebanyak 2 responden atau 2,5%, tingkat pelaporan sedang 14 responden atau 17,72%, serta tangkat pelaporan tinggi hingga sangat tinggi sebesar 63 responden atau 79,75%. Besarnya nilai rata-rata (mean) 4,241 di atas nilai median 4, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kemungkinan pelaporan kepada pihak internal kantor pada kasus 1 tergolong tinggi. *Whistleblowing* internal pada kasus 2 dengan jumlah responden 79 memiliki jumlah responden yang memberikan respon tingkat pelaporan sangat rendah hingga rendah sebanyak 2 responden atau 2,5%, tingkat pelaporan sedang 11 responden atau 13,92%, serta tangkat pelaporan tinggi hingga sangat tinggi sebesar 66 responden atau 83,54%. Nilai rata-rata *whistleblowing* internal pada kasus 2 adalah 4,367 dan berada di bawah nilai median 5, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kemungkinan pelaporan kepada pihak internal kantor pada kasus 2 tergolong rendah. *Whistleblowing* internal pada kasus 3 dengan jumlah responden 79 memiliki jumlah tingkat pelaporan sangat rendah hingga rendah sebanyak 1 responden atau 1,3%, tingkat pelaporan sedang 9 responden atau 11,39%, serta tangkat pelaporan tinggi hingga sangat tinggi sebesar 69 responden atau 87,34%. Besarnya nilai rata-rata (mean) 4,316 di atas nilai median 4, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kemungkinan pelaporan kepada pihak internal kantor pada kasus 3 tergolong tinggi.

Whistleblowing eksternal pada kasus 1 memiliki tingkat pelaporan sangat rendah hingga rendah sebanyak 24 responden atau 30,38%, tingkat pelaporan sedang 32 responden atau 40,51%, serta tangkat pelaporan tinggi hingga sangat tinggi sebesar 23 responden atau 29,11%. Besarnya nilai rata-ra (mean) adalah 2,962 dan berada di bawah nilai median 3, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kemungkinan pelaporan kepada pihak eksternal kantor pada kasus 1 tergolong rendah. *Whistleblowing* eksternal pada kasus 2 memiliki jumlah tingkat kemungkinan pelaporan sangat rendah hingga rendah sebanyak 20 responden atau 25,32%, tingkat pelaporan sedang 26 responden atau 32,91%, serta tangkat pelaporan tinggi hingga sangat tinggi sebesar 33 responden atau 41,77%. Nilai rata-rata (mean) yang dimiliki 3,266 di atas nilai median 3, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kemungkinan pelaporan kepada pihak eksternal kantor pada kasus 2 tergolong tinggi. *Whistleblowing* eksternal pada kasus 3 memiliki jumlah tingkat kemungkinan pelaporan sangat rendah hingga rendah sebanyak 22 responden atau 27,85% tingkat pelaporan sedang 22 responden atau 27,85%, serta tangkat pelaporan tinggi hingga sangat tinggi sebesar 35 responden atau 44,30%. Besarnya nilai rata-rata (mean) 3,165 di atas nilai median 3, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kemungkinan pelaporan kepada pihak eksternal kantor pada kasus 3 tergolong tinggi.

Secara keseluruhan dapat diketahui bahwa tingkat kemungikan pelaporan kepada pihak internal kantor *(whistleblowing internal)* memiliki

nilai rata-rata 12,924 di bawah nilai median 13,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kemungkinan *whistleblowing internal* tergolong rendah. Sementara itu, tingkat kemungikan pelaporan kepada pihak eksternal kantor (*whistleblowing eksternal)* memiliki nilai rata-rata 9,392 di atas nilai median 9, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat *whistleblowing eksternal* tergolong tinggi.

2. Statiskit Deskriptif Variabel Dependen dan Independen

Tabel 4.4
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
Variabel	**N**	**Minimal**	**Maksimal**	**Mean**	**Median**
ETIE	79	4,00	13,00	6,11	5,00
ETIB	79	12,00	20,00	17,90	18,00
ETIP	79	7,00	15,00	13,87	15,00
LOCUS	79	36,00	65,00	53,28	54,00
KO	79	46,00	105,00	64,68	65,00
PC	79	3,00	12,00	7,09	7,00
KP	79	6,00	15,00	13,54	14,00
WB	79	14,00	30,00	22,32	23,00
Valid N (listwise)	79				

Sumber: Hasil Analisis Data

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa terdapat 8 variabel penelitian, yaitu *Ethical Climate-Egoism* (ETIE), *Ethical Climate-Benevolence* (ETIB), *Ethical Climate-Principle* (ETIP), *Locus of Control* Internal (LOCUS), Komitmen Organusasi (KO), *Personal Cost* (PC), Keseriusan Pelanggararan (KP), dan *Whistleblowing* (WB).

Tabel di atas menunjukkan statistik deskriptif dari variabel-variabel dalam penelitian ini. Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel *Ethical Climate-Egoism* (ETIE) dengan jumlah sampel sebanyak 79 memiliki nalai minimum dan maksimum jawaban responden masing-masing 4 dan 13. Rata-rata total jawaban responden sebesar 6,11 berada di bawah nilai median 5. Hal ini berarti bahwa *Ethical Climate-Egoism* (ETIE) sampel tergolong tinggi. *Ethical Climate-Benevolence* (ETIB) memiliki nilai minimum dan maksimun jawaban responden masing-masing 12 dan 20. Besarnya rata-rata jawaban responden sebesar 17,90 dan berada di bawah nilai median 18. Artinya, *Ethical Climate Benevolence* (ETIB) sampel ini tergolong rendah. *Ethical Climate-Principle* (ETIP) memiliki nilai minimum dan maksimum dari 79 responden masing-masing 7 dan 15. Rata-rata jawaban responden sebesar 13,87 dan berada di bawah nilai median 15. Dapat disimpulkan bahwa *Ethical Climate-Principle* (ETIP) pada sampel ini tergolong rendah. Variabel *Locus of Control* Internal (LOCUS) memiliki nilai minimum respon yang diberikan responden 36 dan nilai maksimumnya 65. Sementara itu, nilai rata-rata sebesar 53,28 berada di bawah nilai median 54. Hal ini berarti bahwa *Ethical Climate-Principle* (ETIP) sampel tergolong rendah. Variabel Komitmen Organisasi (KO) memiliki nilai minimum dan maksimum masing-masing 46 dan 10. Besarnya rata-rata adalah 64,68 dan berada di bawah median 65. Hal ini berarti bahwa tingkat komitmen organisasi dalam sampel ini tergolong rendah. Variabel *Personal Cost* (PC) memiliki nilai minimum 3 dan nilai

maksimum 12. Besarnya rata-rata adalah 7,09 dan berada di atas median 7. Dapat disimpulkan bahwa tingkat *personal cost* dalam sampel ini tergolong tinggi. Variabel *Personal Cost* (PC) memiliki nilai minimum 6 dan nilai maksimum 15. Nilai rata-rata yang diperoleh atas jawaban responden sebesar 13,54 dan berada di bawah nilai median 14. Hal ini berati bahwa tingkat *personal cost* sampel ini tergolong tinggi. Variabel *Whistleblowing* (WB) dengan jumlah sampel sebanyak 79 memiliki nilai minimum 14 dan nilai maksimum 30. Besarnya rata-rata yang diperoleh atas jawaban responden adalah 22,32 dan berada di bawah nilai median 23. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kemungkinan pelaporan atau *Whistleblowing* (WB) tergolong rendah.

C. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas *(Initial Factor)*

Variabel	Item Pertanyaan	*Corrected Item Total Correlation*	r tabel	Ket.
Ethical Climate-Egoism (X1)	ETIE1	0,695	0,216	Valid
	ETIE2	0,844	0,216	Valid
	ETIE3	0,709	0,216	Valid
	ETIE4	0,683	0,216	Valid
Ethical Climate-Benevolence (X2)	ETIB1	0,796	0,216	Valid
	ETIB2	0,857	0,216	Valid
	ETIB3	0,712	0,216	Valid
	ETIB4	0,811	0,216	Valid
Ethical Climate-Principle (X3)	ETIP1	0,641	0,216	Valid
	ETIP2	0,739	0,216	Valid
	ETIP3	0,689	0,216	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	*Corrected Item Total Correlation*	r tabel	Ket.
	ETIP4	0,559	0,216	Valid
Locus of Control Internal (X4)	LOCUS1	0,395	0,216	Valid
	LOCUS2	0,359	0,216	Valid
	LOCUS3	0,003	0,216	Tidak Valid
	LOCUS4	0,212	0,216	Tidak Valid
	LOCUS5	0,451	0,216	Valid
	LOCUS6	0,422	0,216	Valid
	LOCUS7	0,484	0,216	Valid
	LOCUS8	0,503	0,216	Valid
	LOCUS9	0,669	0,216	Valid
	LOCUS10	0,590	0,216	Valid
	LOCUS11	0,403	0,216	Valid
	LOCUS12	0,336	0,216	Valid
	LOCUS13	0,468	0,216	Valid
	LOCUS14	0,582	0,216	Valid
	LOCUS15	0,030	0,216	Tidak Valid
	LOCUS16	0,593	0,216	Valid
Komitmen Organisasi (X5)	KO1	0,391	0,216	Valid
	KO2	0,425	0,216	Valid
	KO3	0,570	0,216	Valid
	KO4	0,498	0,216	Valid
	KO5	0,511	0,216	Valid
	KO6	0,556	0,216	Valid
	KO7	0,635	0,216	Valid
	KO8	0,511	0,216	Valid
	KO9	0,504	0,216	Valid
	KO10	0,487	0,216	Valid
	KO11	0,548	0,216	Valid
	KO12	0,606	0,216	Valid
	KO13	0,412	0,216	Valid
	KO14	0,421	0,216	Valid
	KO15	0,527	0,216	Valid
Personal Cost (X6)	PC1	0,76	0,216	Valid
	PC2	0,839	0,216	Valid
	PC3	0,720	0,216	Valid
Keseriusan Pelanggaran (X7)	KP1	0,900	0,216	Valid
	KP2	0,935	0,216	Valid
	KP3	0,870	0,216	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	*Corrected Item Total Correlation*	r tabel	Ket.
Whistleblowing (Y)	WB1	0,722	0,216	Valid
	WB2	0,750	0,216	Valid
	WB3	0,646	0,216	Valid
	WB4	0,770	0,216	Valid
	WB5	0,810	0,216	Valid
	WB6	0,771	0,216	Valid

Sumber: Hasil Analisis Data

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa item-item pertanyaan pada masing-masing variabel *Ethical Climate-Egoism, Ethical Climate-Benevolence, Ethical Climate-Principle,* Komitmen Organisasi, *Personal Cost,* dan Keseriusan Pelanggaran memiliki nilai r hitung > r tabel**,** sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel tersebut valid. Sementara itu, pada variabel *Locus of Control* Internal terdapat 3 item pertanyaan memiliki nilai r hitung < r tabel, yaitu LOCUS3, LOCUS4, dan LOCUS15. Hal ini mengasumsikan bahwa item-item pertanyaan tersebut (LOCUS3, LOCUS4, dan LOCUS15) dinyatakan tidak valid. Peneliti selanjutnya melakukan penghapusan untuk item-item pertanyaan yang tidak valid tersebut agar tidak mengganggu hasil analisis berikutnya. Selanjutnya, peneliti melakukan uji validitas untuk yang kedua. Hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas *(Final Factor)*

Variabel	Item Pertanyaan	*Corrected Item Total Correlation*	r tabel	Ket.
Ethical Climate-Egoism (X1)	ETIE1	0,695	0,216	Valid
	ETIE2	0,844	0,216	Valid
	ETIE3	0,709	0,216	Valid
	ETIE4	0,683	0,216	Valid
Ethical Climate-Benevolence (X2)	ETIB1	0,796	0,216	Valid
	ETIB2	0,857	0,216	Valid
	ETIB3	0,712	0,216	Valid
	ETIB4	0,811	0,216	Valid
Ethical Climate-Principle (X3)	ETIP1	0,641	0,216	Valid
	ETIP2	0,739	0,216	Valid
	ETIP3	0,689	0,216	Valid
	ETIP4	0,559	0,216	Valid
Locus of Control Internal (X4)	LOCUS1	0,327	0,216	Valid
	LOCUS2	0,242	0,216	Valid
	LOCUS5	0,623	0,216	Valid
	LOCUS6	0,554	0,216	Valid
	LOCUS7	0,384	0,216	Valid
	LOCUS8	0,595	0,216	Valid
	LOCUS9	0,766	0,216	Valid
	LOCUS10	0,639	0,216	Valid
	LOCUS11	0,348	0,216	Valid
	LOCUS12	0,441	0,216	Valid
	LOCUS13	0,559	0,216	Valid
	LOCUS14	0,456	0,216	Valid
	LOCUS16	0,662	0,216	Valid
Komitmen Organisasi (X5)	KO1	0,391	0,216	Valid
	KO2	0,425	0,216	Valid
	KO3	0,570	0,216	Valid
	KO4	0,498	0,216	Valid
	KO5	0,511	0,216	Valid
	KO6	0,556	0,216	Valid
	KO7	0,635	0,216	Valid
	KO8	0,511	0,216	Valid
	KO9	0,504	0,216	Valid
	KO10	0,487	0,216	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	*Corrected Item Total Correlation*	r tabel	Ket.
	KO11	0,548	0,216	Valid
	KO12	0,606	0,216	Valid
	KO13	0,412	0,216	Valid
	KO14	0,421	0,216	Valid
	KO15	0,527	0,216	Valid
Personal Cost (X6)	PC1	0,76	0,216	Valid
	PC2	0,839	0,216	Valid
	PC3	0,720	0,216	Valid
Keseriusan Pelanggaran (X7)	KP1	0,900	0,216	Valid
	KP2	0,935	0,216	Valid
	KP3	0,870	0,216	Valid
Whistleblowing (Y)	WB1	0,722	0,216	Valid
	WB2	0,750	0,216	Valid
	WB3	0,646	0,216	Valid
	WB4	0,770	0,216	Valid
	WB5	0,810	0,216	Valid
	WB6	0,771	0,216	Valid

Sumber: Hasil Analisis Data

Setelah dilakukan uji validitas yang kedua, didapatkan hasil valid secara keseluruhan dengan item pertanyaan pada variabel *Locus of Control* Internal menjadi 13 item saja. Dengan demikian, semua item pertanyaan dari karakteristik variabel *Ethical Climate-Egoism, Ethical Climate-Benevolence, Ethical Climate-Principle, Locus of Control* Internal, Komitmen Organisasi, *Personal Cost,* Keseriusan Pelanggaran, dan Niat melakukan Tindakan *Whistleblowing* layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.7
Kesimpulan Item Kuesioner Uji Validitas

Jenis Pengujian	Jumlah Item Pertanyaan Sebelum diuji Validitas	Jumlah Item Pertanyaan Sesudah diuji Validitas
Uji Validitas	55	52

Sumber: Hasil Analisis Data

Berdasarkan tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa jumlah item pertanyaan (indikator) sebelum dilakukan uji validitas adalah 55 indikator pertanyaan, namun setelah dilakukan uji validitas jumlah item pertanyaan (indikator) menjadi 52 indikator pertanyaan.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.8
Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas *(Initial Factor)*

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
ETIE	0,693	Reliabel
ETIB	0,805	Reliabel
ETIP	0,534	Tidak Reliabel
LOCUS	0,746	Reliabel
KO	0,620	Reliabel
PC	0,657	Reliabel
KP	0,879	Reliabel
WB	0,840	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis Data

Tabel di atas merupakan ringkasan hasil pengujian reliabilitas instrumen. Dari tabel di atas diketahui bahwa item-item pertanyaan pada varibel *Ethical Climate Principle* membentuk nilai ***Croncbach's Alpha*** sebesar 0,534 < 0,60, sehingga dapat dikatakan instrumen tersebut

belum reliabel. Untuk mengatasi hal tersebut, pada kolom ***croncbach's alpha if item deleted*** di output olah data menunjukkan arti bahwa apabila item pertanyaan ETIP3 dihapus, nilai *croncbach's alpha* akan menjadi 0,640. Angka tersebut telah memenuhi asumsi reliabel, sehingga peneliti melakukan penghapusan pada item pertanyaan ETIP3. Sementara itu, pada variabel *Ethical Climate-Egoism, Ethical Climate-Benevolence, Locus of Control* Internal, Komitmen Organisasi, *Personal Cost,* dan Keseriusan Pelanggaran memiliki nilai *cronbach's alpha* untuk tiap variabel > 0,6 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh instrumen tersebut adalah reliabel dari waktu ke waktu. Sehingga jumlah item pertanyaan yang semula 52 item pertanyaan, menjadi 51 item pertanyaan. Adapun tingkat reliabilitas akhir adalah sbb:

Tabel 4.9
Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas *(Final Factor)*

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
ETIE	0,693	Reliabel
ETIB	0,805	Reliabel
ETIP	0,640	Reliabel
LOCUS	0,746	Reliabel
KO	0,620	Reliabel
PC	0,657	Reliabel
KP	0,879	Reliabel
WB	0,840	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Hal ini

menunjukkan bahwa seluruh instrumen adalah reliabel atau konsisten dari waktu ke waktu.

Tabel 4.10
Kesimpulan Item Kuesioner Uji Reliabilitas

Jenis Pengujian	Jumlah Item Pertanyaan Sebelum diuji Reliabilitas	Jumlah Item Pertanyaan Sesudah diuji Reliabilitas
Uji Validitas	52	51

Sumber: Hasil Analisis Data

Berdasarkan tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa jumlah item pertanyaan (indikator) sebelum dilakukan uji reliabilitas adalah 52 indikator pertanyaan, namun setelah dilakukan uji reliabilitas jumlah item pertanyaan (indikator) menjadi 51 indikator pertanyaan.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

Jenis Tes	N	Sig.	Keterangan
One-Sample Kolmogorov-Smirnov	79	0,062	Data berdistribusi normal

Sumber: Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai sig 0,062 > α 0,05. Hal ini berarti bahwa residual menyebar normal.

2. Uji Multikolinearitas

Ringkasan hasil uji multikolinearitas menggunakan metode *variance inflation factor* (VIF) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	*Collinearity Statistics*		Kesimpulan
bebas	*Tolerance*	*VIF*	
ETIE	0,529	1,892	Non multikolinearitas
ETIB	0,522	1,915	Non multikolinearitas
ETIP	0,492	2,032	Non multikolinearitas
LOCUS	0,668	1,496	Non multikolinearitas
KO	0,638	1,567	Non multikolinearitas
PC	0,828	1,208	Non multikolinearitas
KP	,888	1,126	Non multikolinearitas

Sumber: Hasil Analisis Data

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas tidak ada yang di bawah 0,1. Terlihat pula bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada masing-masing variabel bebas tidak ada yang lebih dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Heteroskeastisitas

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Sig.t	Keterangan
ABS RESID	ETIE	0,714	Non heteroskedastisitas
	ETIB	0,316	Non heteroskedastisitas
	ETIP	0,073	Non heteroskedastisitas
	LOCUS	0,609	Non heteroskedastisitas

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Sig.t	Keterangan
	KO	0,970	Non heteroskedastisitas
	PC	0,122	Non heteroskedastisitas
	KP	0,977	Non heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Analisis Data

Tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai Sig.t pada masing-masing variabel bebas > 0,05, artinya secara statistik tidak terdapat satupun variabel bebas yang secara signifikan memengaruhi variabel terikat nilai absolut dari residual. Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

E. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda untuk menguji pengaruh *Ethical Climate-Egoism* (ETIE), *Ethical Climate-Benevolence* (ETIB), *Ethical Climate-Principle* (ETIP), *Locus of Control Internal* (LOCUS), Komitmen Organisasi (KO), *Personal Cost* (PC), Keseriusan Pelanggaran (KP) terhadap Niat Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (WB). Adapun ringkasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14

Ringkasan Hasil Uji Regresi

Model	Un*standard*-dized Coefficients		*Standard*-dized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
Konstanta	18,828	7,378		2,552	0,013	
ETIE	-0,194	0,237	-0,110	-0,816	0,417	Tidak Signifikan
ETIB	-0,076	0,254	-0,041	-0,300	0,765	Tidak Signifikan
ETIP	-0,226	0,369	-0,086	-0,613	0,542	Tidak Signifikan
LOCUS	0,042	0,084	0,059	0,494	0,622	Tidak Signifikan
KO	-0,010	0,061	-0,019	-0,159	0,874	Tidak Signifikan
PC	-0,438	0,170	-0,277	-2,575	0,012	Signifikan
KP	0,789	0,201	0,407	3,921	0,000	Signifikan
Adj R-square	0,253					
F-Stat	4,776					
Sig	0,000					

Sumber: Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil uji regresi, diperoleh persamaan:

$$WB= 18,828-0,438PC + 0,789KP + e$$

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil pengujian terhadap koefisien determinasi (R^2) pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted r square* sebesar 0,253. Hal ini berarti bahwa sebesar 25,3% variabel *Whistleblowing* dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu *Ethical Climate–Egoism, Ethical Climate-Benevolenvce, Ethical Climate-Principle, Locus of Control* Internal, Komitmen organisasi, *Personal Cost*, dan Keseriusan Pelanggaran. Sementara sisanya, 74,7% variabel *Whistleblowing* dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya di luar model.

2. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel dependennya. Berdasarkan tabel 4.14 terlihat bahwa besarnya F hitung adalah 4,716 dengan nilai signifikansi 0,000 < α (0,05). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Ethical *Climate-Egoism, Ethical Climate-Benevolenvce, Ethical Climate-Principle, Locus of Control Internal,* Komitmen organisasi, *Personal Cost,* dan Keseriusan Pelanggaran berpengaruh terhadap *Whistleblowing*.

3. Uji t

a. Pengujian hipotesis pertama (H_1)

Variabel *Ethical Climate-Egoism* (ETIE) memiliki koefisien regresi sebesar -0,194 dengan *p-value* (sig) sebesar 0,417 > α (0,05), berarti *Ethical Climate-Egoism* tidak berpengaruh signifikan tehadap *Whistleblowing.* Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) tidak terdukung.

b. Pengujian hipotesis kedua (H_2)

Variabel *Ethical Climate-Benevolence* (ETIB) memiliki koefisien regresi sebesar - 0,076 dengan *p-value* (sig) sebesar 0,765 > α (0,05), berarti *Ethical Climate-Benevolence* tidak berpengaruh

signifikan tehadap *Whistleblowing.* Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) tidak terdukung.

c. Pengujian hipotesis ketiga (H_3)

Variabel *Ethical Climate-Principle* (ETIP) memiliki koefisien regresi sebesar -0,226 dengan *p-value* (sig) sebesar 0,542 > α (0,05), berarti *Ethical Climate-Principle* tidak berpengaruh signifikan tehadap *Whistleblowing.* Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) tidak terdukung.

d. Pengujian hipotesis keempat (H_4)

Variabel *Locus of Control* Internal (LOCUS) memiliki koefisien regresi sebesar 0,042 dengan *p-value* (sig) sebesar 0,622 > α (0,05), berarti *Locus of Control* Internal tidak berpengaruh signifikan tehadap *Whistleblowing.* Dengan demikian, hipotesis keempat (H_4) tidak terdukung.

e. Pengujian hipotesis kelima (H_5)

Variabel Komitmen Organisasi (KO) memiliki koefisien regresi sebesar -0,010 dengan *p-value* (sig) sebesar 0,874 > α (0,05), berarti Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan tehadap *Whistleblowing.* Dengan demikian, hipotesis kelima (H_5) tidak terdukung.

f. Pengujian hipotesis keenam (H_6)

Variabel *Personal Cost* (PC) memiliki koefisien regresi sebesar -0,438 dengan *p-value* (sig) sebesar 0,012 < α (0,05), berarti *Personal Cost* berpengaruh signifikan tehadap *Whistleblowing.* Dengan demikian, hipotesis keenam (H_6) terdukung.

g. Pengujian hipotesis ketujuh (H_7)

Keseriusan Pelanggaran (KP) memiliki koefisien regresi sebesar -0,789 dengan *p-value* (sig) sebesar 0,000 < α (0,05), berarti Keseriusan pelanggaran berpengaruh signifikan tehadap *Whistleblowing.* Dengan demikian, hipotesis ketujuh (H_7) terdukung.

F. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah *ethical climate-egoism, ethical climate-benevolence, ethical climate-principle, locus of control internal,* komitmen organisasi, *personal cost*, dan keseriusan pelanggaran berpengaruh terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing.*

Bedasarkan pengolahan data untuk menguji hipotisis dalam penelitian ini, hasilnya adalah *personal cost* berpengaruh negatif terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing* dan keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing.*

Sementara itu, *ethical climate-egoism, ethical climate-benevolence, ethical climate-principle, locus of control internal,* dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing.*

1. *Ethical Climate* Terhadap Niat Melakukan Tindakan *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil olah data, data empiris yang digunakan dalam penelitian ini tidak berhasil mendukung seluruh variabel *ethical climate. Ethical climate-egoism* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan tindakan w*histleblowing*. Hal ini mungkin disebabkan bahwa usaha untuk menemukan keuntungan diri sendiri (*self interest*) atas tindakan *whistleblowing* tidak dapat dicapai, sehingga menjadikannya sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan tindakan *whistleblowing* saja tidak cukup. Mungkin terdapat faktor lain yang lebih mendominasi mereka dalam pengambilan keputusan tersebut. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Ahmad (2012) dan Setyawati, *et al*. (2015) yang menemukan hasil bahwa *ethical climate-egoism* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing.*

Ethical climate-benevolence tidak berpengaruh secara signifikan terhadap niat melakukan tindakan w*histleblowing.* Hal ini mungkin disebabkan pertimbangan untuk mencapai kebaikan atau kebermanfaatan bagi orang lain *(friendship)* saja tidak cukup menjadi pertimbangan mereka dalam pengambilan keputusan tindakan

whistleblowing. Mungkin terdapat faktor lain yang lebih mendominasi mereka dalam pengambilan keputusan tersebut. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Ahmad (2012) dan Setyawati, *et al.* (2015).

Ethical Climate-Principle tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing.* Hal ini mengindikasi bahwa lingkungan kerja belum secara ketat memahami peraturan-peraturan dan kode etik yang ada. Hal ini mungkin disebabkan mengingat salah satu lokus analisis iklim ini adalah lokus analisis individual berupa moralitas pribadi, sehingga dimungkinkan moralitas pribadi yang menonjol masih lemah untuk membangun pemahaman terhadap peraturan-peraturan, standar, dan hukum. Sebagai akibatnya, terbentuklah kondisi yang heterogen dari seluruh pegawai dalam menginternalisasi peraturan-peraturan dan kode etik tersebut kemudian berkembang membentuk suatu kondisi lingkungan kerja. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Ahmad (2012) dan Setyawati, *et al.* (2015).

2. *Locus of Control* Internal Terhadap Niat Melakukan Tindakan *Whistleblowing*

Locus of Control Internal tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ghani (2013), Septianti (2013) dan Ahmad, *et al*. (2012). Hal ini mungkin disebabkan adanya keyakinan individu yang

rendah terhadap kemampuannya mengendalikan lingkungan. Mereka berkeyakinan bahwa apa yang terjadi pada diri dan lingkungan mereka lebih didominasi oleh lingkungan itu sendiri.

Mereka memandang *whistleblowing* tidak mampu mereka lakukan karena ketidakyakinan mereka mengendalikan lingkungan. Hal ini mengindikasi bahwa kemungkinan di sisi lain mereka memandang adanya tingkat kemungkinan mendapat balasan tindakan serupa yang tinggi apabila melakukan tindakan tersebut. Artinya, pada diri para pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan mungkin lebih didominasi oleh *locus of control* eksternal. Dozier dan Micelli (1985) menyebutkan sebagian orang dengan *locus of control* eksternal memandang bahwa tidak ada manfaat apabila mereka melaporkan kesalahan yang menimpa diri mereka karena mereka berkeyakinan tidak dapat membawa perubahan.

Berdasarkan uraian di atas, pimpinan harus lebih mampu memotivasi para pegawai dengan memberikan keyakinan bahwa *whistleblowing* merupakan tindakan yang dapat membawa kebaikan atau dampak positif bagi organisasi dan diri para anggota organisasi itu sendiri. Selain itu, pimpinan harus mampu memberikan adanya keyakinan terhadap perlindungan hukum bagi para *whistleblower*. Dengan demikian, diharapkan mereka akan lebih responsif menghadapi kejadian di lingkungannya dan salah satunya diwujudkan dalam bentuk pelaporan terhadap pelanggaran.

3. Komitmen Organisasi Terhadap Niat Melakukan Tindakan *Whistleblowing*

Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing.* Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Aliyah (2015), Septianti (2013), Setyawati, *et al.* (2015), Kreshastuti (2014), dan Ahmad, *et al*. (2012) yang menyatakan bahwa keputusan *whistleblowing* tidak dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Sedangkan tidak mendukung hasil penelitian Bagustianto dan Nurkholis (2015).

Hasil ini mungkin disebabkan karena adanya tingkat komitmen organisasi para pegawai yang tergolong rendah. Adanya komitmen yang rendah ini menjadikan para pegawai berperilaku tidak peduli untuk dapat menjaga kondisi organisasi. Mereka kurang peduli dengan citra dan reputasi organisasi itu sendiri dalam jangka panjang. Lebih lanjut mereka beranggapan jika citra organisasi yang mereka tempati buruk bahkan hancur, mereka justru tidak merasa takut kehilangan organisasi dan pekerjaannya.Sehingga mereka cenderung tidak peduli dengan tindakan penyelamatan organisasi yang salah satunya dapat dilakukan dengan memutuskan melakukan *whistleblowing.*

Berdasarkan uraian di atas, sebaiknya pimpinan harus mampu menanamkan nilai-nilai organisasi ke diri para pegawainya sehingga komitmen mereka terhadap organiasi akan meningkat. Hal ini

diperlukan demi menjaga kelangsungan organisasi tersebut dalam jangka panjang.

Hal lain yang mungkin menyebabkan kondisi di atas adalah adanya kepercayaan terhadap jalur pelaporan yang dinilai justru akan merusak organisasi. Mereka kemungkinan memiliki keyakinan bahwa pelaporan terhadap pelanggaran tidak akan ditindaklanjuti oleh para petugas atau tindak lanjut yang diberikan tidak akan memuaskan. Hal ini berarti adanya ketidakpercayaan para pegawai terhadap pelaksana sistem pelaporan.

Pimpinan juga harus meyakinkan para pegawai bahwa sistem pelaporan dikelola oleh petugas yang bertanggungjawab dan setiap pelaporan mereka baik besar maupun kecil akan tetap segera diberi tindak lanjut. Dengan demikian, diharapkan para pegawai lebih memercayai adanya sistem tersebut.

4. *Personal Cost* Terhadap Niat Melakukan Tindakan *Whistleblowing*

Personal cost berpengaruh negatif terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Akbar, *et al.* (2016), Septianti (2013), Bagustianto dan Nurkholis (2015), serta Winardi (2014). Sedangkan penelitian ini mendukung hasil penelitian Aliyah (2015) yang menemukan bukti empiris bahwa niat seseorang melakukan tindakan *whistleblowing* salah satunya dipengaruhi oleh *personal cost* serta mendukung penelitian Kaplan dan Whitecotton (2001) yang menemukan bukti empiris bahwa

salah satu prediktor minat melakukan tindakan *whistleblowing* oleh para auditor terhadap auditor lainnya atas pelanggaran aturan profesional adalah *personal cost*.

Pegawai dengan tingkat *personal cost* yang tinggi memandang setiap apa yang dilakukannya akan mendapat balasan, khususnya dari rekan kerja. Hal ini berkaitan dengan persepsi mereka terhadap sanksi serupa apabila melakukan tindakan *whistleblowing.* Anggota organisasi yang memandang tinggi *personal cost* beranggapan bahwa dengan melakukan tindakan *whistleblowing*, ia akan menerima konsekuensi yang buruk. Mereka dapat kehilangan pekerjaan dan dikeluarkan dari organisasi apabila terjadi pelaporan yang serupa terhadap dirinya dari rekan kerja lainnya sebagai bentuk balas dendam. Individu jenis ini biasanya adalah mereka yang merasa tidak memiliki daya memengaruhi orang lain dan tidak memiliki kekuasaan dalam organisasi. Artinya, semakin tinggi persepsi seseorang terhadap *personal cost*, maka semakin rendah niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing.*

5. Keseriusan Pelanggaran Terhadap Niat Melakukan Tindakan *Whistleblowing*

Tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing.* Hasil penelitian ini mendukung penelitian Septianti (2013), Setyawati, *et al.* (2015), Bagustianto dan Nurkholis (2015) yang menemukan bukti bahwa tingkat keseriusan

berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing.* Sedangkan hasil ini tidak mendukung penelitian Aliyah (2015), Kaplan dan Whitecotton (2001).

Keseriusan pelanggaran dalam penelitian ini merupakan efek yang mungkin ditimbulkan dari adanya suatu pelanggaran dalam ukuran finansial yang sifatnya merugikan pihak lain dan diri sendiri. Para responden beranggapan bahwa seluruh pelanggaran yang disajikan dalam penelitian ini yaitu dalam skenario pelanggaran mengenai penyalahgunaan aset, korupsi, dan kecurangan pelaporan merupakan hal yang tergolong rendah sehingga tingkat mereka terdorong untuk melakukan tindakan *whistleblowing* juga tergolong rendah.