

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pemerintah Kota dan Kabupaten di Daerah Istimewa Yogyakarta serta Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan mengirimkan kuesioner kepada responden.

Tabel 4.1
Distribusi Kuesioner

No	Nama Instansi	Kuesioner Disebar	Kuesioner Kembali
1	BKAD Gunungkidul	20	18
2	BKAD Bantul	20	17
3	BKAD Sleman	20	15
4	BKAD Kota Yogyakarta	20	18
5	BKAD Kulon Progo	20	18
6	BPK RI Perwakilan Yogyakarta	20	15
Total		120	101
Kuesioner yang bisa diolah			90
Tingkat Pengembalian			84,16%

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa dari sebanyak 120 kuesioner yang disebar kepada responden hanya sebanyak 101 kuesioner yang dapat kembali kepada peneliti dengan tingkat pengembalian 84,16% dan

kuesioner yang diisi secara lengkap serta dapat diolah adalah sebanyak 90 kuesioner.

B. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, dan pangkat/jabatan. Hasil distribusi frekuensi tentang identitas/karakteristik responden yang telah diteliti disajikan sebagai berikut.

1. Usia Responden

Berikut ini merupakan tabel jumlah perbandingan responden berdasarkan usia responden.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
20 s/d 29 tahun	11	12,22%
30 s/d 39 tahun	21	23,33%
40 s/d 49 tahun	26	28,89%
≥ 50 tahun	32	35,56%
Total	90	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang berusia antara 20 s/d 29 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 12,22%, responden yang berusia antara 30 s/d 39 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase 23,33%, responden yang berusia antara 40 s/d 49 tahun sebanyak 26 orang dengan persentase 28,89% dan responden yang berusia ≥ 50 tahun adalah sebanyak 32 orang dengan persentase 35,56%, namun hal ini tidak

memengaruhi penelitian karena data tersebut tidak diperhitungkan dalam pengolahan hasil penelitian.

2. Jenis Kelamin Responden

Berikut merupakan tabel jumlah perbandingan responden berdasarkan jenis kelamin responden.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	57	63,33%
Perempuan	33	36,67%
Total	90	100%

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari total 90 responden, terdapat sebanyak 57 responden yang berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 63,33%, sedangkan untuk responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 33 responden atau sebesar 36,67%, namun hal ini tidak memengaruhi penelitian karena data tersebut tidak diperhitungkan dalam pengolahan hasil penelitian.

3. Pangkat/Jabatan Responden

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Pangkat/Jabatan

Pangkat/Jabatan	Frekuensi	Persentase
Auditor	12	13,33%
Staff	28	31,11%
Kabag	11	12,22%
Kasubag	22	24,45%
Kasubid	17	18,89%
Total	90	100%

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa dari total 90 responden, terdiri dari responden dengan jabatan sebagai Auditor sebanyak 12 orang dengan persentase 13,33%, responden dengan jabatan sebagai Staff sebanyak 28 orang dengan persentase 31,11%, responden dengan jabatan sebagai Kabag sebanyak 11 orang dengan persentase 12,22%, responden dengan jabatan sebagai Kasubag sebanyak 22 orang dengan persentase 24,45% dan responden dengan jabatan sebagai Kasubid sebanyak 17 orang dengan persentase 18,89%.

C. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif pada penelitian ini menyajikan sejumlah data dari setiap variabel penelitian yaitu Tingkat Keseriusan Kecurangan (TKK), *Self Efficacy* (SE), Dukungan Organisasi (DO), *Locus of Commitment* (LC) dan

Intensi untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (IW). Data tersebut meliputi informasi mengenai nilai minimum, nilai maksimum, *mean* (nilai rata-rata), dan standar deviasi dari masing-masing variabel penelitian tersebut. Hasil uji statistik deskriptif pada penelitian ini disajikan pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TKK	90	6	10	9.19	1.141
SE	90	41	60	48.43	3.626
DO	90	14	25	20.20	2.728
LC	90	45	73	59.96	5.856
IW	90	12	20	15.61	1.964
Valid N (listwise)	90				

Sumber: Output SPSS v.22, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, tampak bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 90 sampel. Hasil uji statistik deskriptif tersebut digunakan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan seberapa besar jumlah jawaban yang diberikan oleh responden pada setiap variabel penelitian. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Tingkat Keseriusan Kecurangan memiliki nilai minimum sebesar 6, nilai maksimum sebesar 10, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 9,19 dengan jumlah pertanyaan sebanyak 2 butir pertanyaan. Hal ini berarti nilai minimum dari variabel TKK berada pada skala 3 dalam skala likert dan nilai maksimum berada pada skala 5 dalam skala likert. Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden berada pada skala 5 dalam skala likert. Selain itu dapat

diketahui bahwa terdapat penyimpangan data yang cukup kecil dilihat dari *standard deviation* sebesar 1.141.

2. Variabel *Self Efficacy* memiliki nilai minimum sebesar 41, nilai maksimum sebesar 60, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 48,43 dengan jumlah pertanyaan sebanyak 12 butir pertanyaan. Hal ini berarti nilai minimum dari variabel SE berada pada skala 3 dalam skala likert dan nilai maksimum berada pada skala 5 dalam skala likert. Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden berada pada skala 4 dalam skala likert. Selain itu dapat diketahui bahwa terdapat penyimpangan data yang cukup kecil dilihat dari *standard deviation* sebesar 3,626.
3. Variabel Dukungan Organisasi memiliki nilai minimum sebesar 14, nilai maksimum sebesar 25, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 20,20 dengan jumlah pertanyaan sebanyak 5 butir pertanyaan. Hal ini berarti nilai minimum dari variabel DO berada pada skala 3 dalam skala likert dan nilai maksimum berada pada skala 5 dalam skala likert. Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden berada pada skala 4 dalam skala likert. Selain itu dapat diketahui bahwa terdapat penyimpangan data yang cukup kecil dilihat dari *standard deviation* sebesar 2,728.
4. Variabel *Locus of Commitment* memiliki nilai minimum sebesar 45, nilai maksimum sebesar 73, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 59,96 dengan jumlah pertanyaan sebanyak 15 butir pertanyaan. Hal ini berarti nilai minimum dari variabel LC berada pada skala 3 dalam skala likert dan nilai maksimum berada pada skala 5 dalam skala likert. Sedangkan nilai rata-rata jawaban

responden berada pada skala 4 dalam skala likert. Selain itu dapat diketahui bahwa terdapat penyimpangan data yang cukup kecil dilihat dari *standard deviation* sebesar 5,856.

5. Variabel Intensi untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* memiliki nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum sebesar 20, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 15,61 dengan jumlah pertanyaan sebanyak 4 butir pertanyaan. Hal ini berarti nilai minimum dari variabel IW berada pada skala 3 dalam skala likert dan nilai maksimum berada pada skala 5 dalam skala likert. Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden berada pada skala 4 dalam skala likert. Selain itu dapat diketahui bahwa terdapat penyimpangan data yang cukup kecil dilihat dari *standard deviation* sebesar 1,964.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono dalam Zahara (2015), suatu hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas adalah salah satu pengujian yang bertujuan untuk membuktikan sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur sehingga akan diperoleh suatu instrument yang valid dengan tingkat validitas yang tinggi. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% atau 0,05.

Menurut Untary dan Imam Ghozali (2011), suatu instrument dinyatakan valid apabila taraf probabilitas kesalahan ($\text{sig} \leq 0,05$) dan nilai r hitung yang diperoleh $>$ nilai r tabel. Begitu pula sebaliknya, suatu instrument dinyatakan tidak valid apabila taraf probabilitas kesalahan ($\text{sig} \geq 0,05$) dan nilai r hitung yang di peroleh $<$ nilai r tabel.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Keseriusan Kecurangan

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Keterangan
TKK1	0,908**	0,000	Valid
TKK2	0,899**	0,000	Valid

Sumber: Output SPSS v.22, 2018

Pada tabel 4.6 telah disajikan hasil uji validitas untuk variabel independen Tingkat Keseriusan Kecurangan dengan butir pertanyaan sebanyak 2 pertanyaan yang mana masing-masing butir pertanyaan mempunyai nilai *Pearson Correlation* (r hitung) lebih besar dari r tabel (0,000) sehingga data yang diperoleh untuk variabel Tingkat Keseriusan Kecurangan dinyatakan valid.

Uji validitas selanjutnya dilakukan pada variabel independen *Self Efficacy*. Adapun hasil uji validitas pada variabel tersebut telah disajikan pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel *Self Efficacy*

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Keterangan
SE1	0,466**	0,000	Valid
SE2	0,431**	0,000	Valid
SE3	0,575**	0,000	Valid
SE4	0,624**	0,000	Valid
SE5	0,462**	0,000	Valid
SE6	0,626**	0,000	Valid
SE7	0,599**	0,000	Valid
SE8	0,540**	0,000	Valid
SE9	0,467**	0,000	Valid
SE10	0,467**	0,000	Valid
SE11	0,593**	0,000	Valid
SE12	0,631**	0,000	Valid

Sumber: Output SPSS v.22, 2018

Pada tabel 4.7 diatas telah disajikan hasil uji validitas untuk variabel independen *Self Efficacy* dengan butir pertanyaan sebanyak 12 pertanyaan yang mana masing-masing butir pertanyaan mempunyai nilai *Pearson Correlation* (r hitung) lebih besar dari r tabel (0,000) sehingga data yang diperoleh untuk variabel Tingkat Keseriusan Kecurangan dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Organisasi

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Keterangan
DO1	0,844**	0,000	Valid
DO2	0,841**	0,000	Valid
DO3	0,872**	0,000	Valid
DO4	0,803**	0,000	Valid
DO5	0,807**	0,000	Valid

Sumber: Output SPSS v.22, 2018

Pada tabel 4.8 diatas telah disajikan hasil uji validitas untuk variabel independen Dukungan Organisasi dengan butir pertanyaan sebanyak 5 pertanyaan yang mana masing-masing butir pertanyaan mempunyai nilai *Pearson Correlation* (r hitung) lebih besar dari r tabel (0,000) sehingga data yang diperoleh untuk variabel Tingkat Keseriusan Kecurangan dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel *Locus of Commitment*

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Keterangan
LC1	0,610**	0,000	Valid
LC2	0,797**	0,000	Valid
LC3	0,797**	0,000	Valid
LC4	0,790**	0,000	Valid
LC5	0,504**	0,000	Valid
LC6	0,699**	0,000	Valid
LC7	0,697**	0,000	Valid
LC8	0,477**	0,000	Valid
LC9	0,679**	0,000	Valid
LC10	0,702**	0,000	Valid
LC11	0,223*	0,026	Valid
LC12	0,677**	0,000	Valid
LC13	0,201*	0,045	Valid
LC14	0,517**	0,000	Valid
LC15	0,323**	0,001	Valid

Sumber: Output SPSS v.22, 2018

Pada tabel 4.9 diatas telah disajikan hasil uji validitas untuk variabel intervening *Locus of Commitment* dengan butir pertanyaan sebanyak 15 pertanyaan yang mana masing-masing butir pertanyaan mempunyai nilai *Pearson Correlation* (r hitung) lebih besar dari r tabel dengan mayoritas nilai r tabel sebesar 0,000. Terdapat 3 (tiga) butir pertanyaan yang memiliki nilai r tabel berbeda yaitu pada pertanyaan ke 11 dengan r tabel 0,026, pertanyaan ke 13 dengan r tabel 0,045 dan pertanyaan ke 15 dengan r tabel 0,001. Namun demikian, nilai r tabel tersebut masih berada dalam taraf yang telah di tentukan yaitu $\leq 0,05$ dan nilai r hitung $> r$ tabel sehingga semua

data yang diperoleh untuk variabel Tingkat Keseriusan Kecurangan dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Intensi Untuk Melakukan Tindakan
Whistleblowing

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Keterangan
IW1	0,680**	0,000	Valid
IW2	0,711**	0,000	Valid
IW3	0,730**	0,000	Valid
IW4	0,769**	0,000	Valid

Sumber: Output SPSS v.22, 2018

Pada tabel 4.10 diatas telah disajikan hasil uji validitas untuk variabel dependen Intensi untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* dengan butir pertanyaan sebanyak 4 pertanyaan yang mana masing-masing butir pertanyaan mempunyai nilai *Pearson Correlation* (r hitung) lebih besar dari r tabel (0,000) sehingga data yang diperoleh untuk variabel Tingkat Keseriusan Kecurangan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji stasistik *Cronbach's Alpha*. Menurut Sekaran dalam Nazaruddin dan Basuki, 2015, menyatakan bahwa suatu instrumen penelitian memiliki ralibilitas yang memadai jika koefisien *Cronbach's Alpha* nya lebih besar atau sama dengan 0,70. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini disajikan dalam tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
TKK	0,895	>0,70	Reliabel
SE	0,729		
DO	0,812		
LC	0,747		
IW	0,787		

Sumber: Output SPSS v.22, 2018

Berdasarkan hasil pada tabel 4.11 diatas, nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel penelitian memiliki nilai lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel yang artinya pernyataan/pertanyaan dalam kuesioner adalah konsisten apabila dilakukan pada subyek yang sama.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas dengan hasil sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu dengan melihat nilai signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai signifikansi < 0,05 maka data tersebut

berdistribusi tidak normal (Ghozali, 2011). Hasil uji normalitas ditunjukkan pada tabel berikut ini:

1) Substruktur 1

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.32896651
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.064
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS v.22, 2018

Menurut hasil uji normalitas yang disajikan pada tabel 4.12 diatas, dapat diketahui bahwa nilai asymp. Sig. (*2-tailed*) adalah sebesar 0,200 > alpha ($\alpha = 0,05$), artinya data residual berdistribusi normal dan model regresi layak digunakan pada penelitian ini.

2) Substruktur 2

Tabel 4.13

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.53965244
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.049
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS v.22, 2018

Menurut hasil uji normalitas yang disajikan pada tabel 4.13 diatas, dapat diketahui bahwa nilai asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,200 > alpha ($\alpha = 0,05$), artinya data residual berdistribusi normal dan model regresi layak digunakan pada penelitian ini.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Mutikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Adanya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari tolerance value atau nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil yang didapat dari uji multikolinieritas disajikan pada tabel berikut ini:

1) Substruktur 1

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.031	5.303		.760	.449		
TKK	.345	.323	.067	1.067	.289	.948	1.055
SE	.505	.105	.313	4.801	.000	.884	1.131
DO	1.400	.139	.652	10.049	.000	.892	1.121

a. Dependent Variable: LC

Sumber: Output SPSS v.22, 2018

Menurut hasil uji multikolinieritas yang disajikan pada tabel 4.14, terlihat bahwa variabel Tingkat Keseriusan Kecurangan mempunyai nilai VIF $1,055 < 10$ dan *Tolerance* sebesar $0,948 > 0,1$; variabel *Self Efficacy* mempunyai nilai VIF $1,131 < 10$ dan *Tolerance* sebesar $0,884 > 0,1$; variabel Dukungan Organisasi mempunyai nilai VIF $1,121 < 10$ dan *Tolerance* sebesar $0,892 > 0,1$. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai VIF < 10 dan *Tolerance* $> 0,1$ yang artinya model regresi pada penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas.

2) Substruktur 2

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.870	2.475		4.391	.000		
TKK	1.031	.151	.598	6.809	.000	.936	1.068
SE	-.125	.055	-.230	-	.026	.697	1.434
DO	-.194	.096	-.269	-	.046	.410	2.437
LC	.087	.050	.260	1.738	.086	.323	3.094

a. Dependent Variable: IW

Sumber: Output SPSS v.22, 2018

Menurut hasil uji multikolinieritas yang disajikan pada tabel 4.15, terlihat bahwa variabel Tingkat Keseriusan Kecurangan mempunyai nilai VIF $1,068 < 10$ dan *Tolerance* sebesar $0,936 > 0,1$; variabel *Self Efficacy* mempunyai nilai VIF $1,434 < 10$ dan *Tolerance* sebesar $0,697 > 0,1$; variabel Dukungan Organisasi mempunyai nilai VIF $2,437 < 10$ dan *Tolerance* sebesar $0,410 > 0,1$; variabel *Locus of Commitment* mempunyai nilai VIF $3,094 < 10$ dan *Tolerance* sebesar $0,323 > 0,1$. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai VIF < 10 dan *Tolerance* $> 0,1$ yang artinya model regresi pada penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

1) Substruktur 1

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.000	3.102		2.579	.012		
TKK	-.085	.189	-.049	-.452	.652	.948	1.055
SE	-.057	.062	-.105	-.932	.354	.884	1.131
DO	-.088	.081	-.121	-	.283	.892	1.121

a. Dependent Variable: ABS_RES3
Sumber: Output SPSS v.22, 2018

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang ditampilkan pada tabel 4.16 diatas, diketahui bahwa variabel Tingkat Keseriusan Kecurangan mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,652 > \alpha (\alpha = 0,05)$, variabel *Self Efficacy* mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,354 > \alpha (\alpha = 0,05)$, variabel Dukungan Organisasi mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,283 > \alpha (\alpha = 0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari alpha yaitu 0,05, sehingga

model regresi pada penelitian ini dinyatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas.

2) Substruktur 2

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.526	1.454		1.738	.086		
TKK	.157	.089	.185	1.766	.081	.936	1.068
SE	.003	.032	.013	.103	.918	.697	1.434
DO	-.092	.056	-.260	1.644	.104	.410	2.437
LC	-.018	.029	-.109	-6.09	.544	.323	3.094

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Sumber: Output SPSS v.22, 2018

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang ditampilkan pada tabel 4.17 diatas, diketahui bahwa variabel Tingkat Keseriusan Kecurangan mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,081 > \alpha (\alpha = 0,05)$, variabel *Self Efficacy* mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,918 > \alpha (\alpha = 0,05)$, variabel Dukungan Organisasi mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,104 > \alpha (\alpha = 0,05)$, variabel *Locus of Commitment* mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,544 > \alpha (\alpha = 0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari alpha yaitu 0,05, sehingga model regresi pada penelitian ini dinyatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas.

D. Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

a. Substruktur 1

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.677	.666	3.387

a. Predictors: (Constant), DO, TKK, SE

b. Dependent Variable: LC

Sumber: Output SPSS v.22, 2018

Tabel 4.18 menunjukkan besarnya *adjusted R²* sebesar 0,666, hal ini berarti 66,6% variabel *Locus of Commitment* dapat dijelaskan oleh 3 variabel independen Tingkat Keseriusan Kecurangan, *Self Efficacy* dan Dukungan Organisasi, sedangkan sisanya (100% - 66,6% = 33,4%) dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

b. Substruktur 2

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.386	.357	1.575

a. Predictors: (Constant), LC, TKK, SE, DO

b. Dependent Variable: IW

Sumber: Output SPSS v.22, 2018

Tabel 4.19 menunjukkan besarnya *adjusted R²* sebesar 0,357, hal ini berarti 35,7% variabel Intensi untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* dapat

dijelaskan oleh 4 variabel independen Tingkat Keseriusan Kecurangan, *Self Efficacy*, Dukungan Organisasi dan *Locus of Commitment*, sedangkan sisanya (100% - 35,7% = 64,3%) dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda (Multiple Linear Regression) disajikan dalam tabel berikut:

a. Substruktur 1

Tabel 4.20
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.031	5.303		.760	.449
TKK	.345	.323	.067	1.067	.289
SE	.505	.105	.313	4.801	.000
DO	1.400	.139	.652	10.049	.000

a. Dependent Variable: LC

Sumber: Output SPSS v.22, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$LC = 0,067TKK + 0,313SE + 0,652DO + \varepsilon$$

- 1) Koefisien regresi tingkat keseriusan kecurangan sebesar 0,067 dan bernilai positif menyatakan bahwa setiap meningkatnya tingkat keseriusan kecurangan sebesar 1 maka akan menyebabkan peningkatan *locus of commitment* sebesar 0,067.

- 2) Koefisien regresi *self efficacy* sebesar 0,313 dan bernilai positif menyatakan bahwa setiap meningkatnya *self efficacy* sebesar 1 maka akan menyebabkan peningkatan *locus of commitment* sebesar 0,313.
- 3) Koefisien regresi dukungan organisasi sebesar 0,652 dan bernilai positif menyatakan bahwa setiap meningkatnya dukungan organisasi sebesar 1 maka akan menyebabkan peningkatan *locus of commitment* sebesar 0,652.

b. Substruktur 2

Tabel 4.21
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.870	2.475		4.391	.000
TKK	1.031	.151	.598	6.809	.000
SE	-.125	.055	-.230	-2.261	.026
DO	-.194	.096	-.269	-2.030	.046
LC	.087	.050	.260	1.738	.086

a. Dependent Variable: IW

Sumber: Output SPSS v.22, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$IW = 0,598TKK - 0,230SE - 0,269DO + 0,260LC + \varepsilon$$

- 1) Koefisien regresi tingkat keseriusan kecurangan sebesar 0,598 dan bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan tingkat keseriusan

kecurangan sebesar 1 akan menyebabkan peningkatan intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* sebesar 0,598.

- 2) Koefisien regresi *self efficacy* sebesar 0,230 dan bernilai negatif menyatakan bahwa setiap peningkatan *self efficacy* sebesar 1 akan menyebabkan penurunan intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* sebesar 0,230.
- 3) Koefisien regresi dukungan organisasi sebesar 0,269 dan bernilai negatif menyatakan bahwa setiap peningkatan dukungan organisasi sebesar 1 akan menyebabkan penurunan intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* sebesar 0,269.
- 4) Koefisien regresi *locus of commitment* sebesar 0,260 dan bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan *locus of commitment* sebesar 1 akan menyebabkan peningkatan intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* sebesar 0,260.

3. Uji t

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda (*Multiple Linier Regression*) diperoleh hasil seperti yang tampak pada tabel 4.20 dan 4.21. Dari tabel tersebut diperoleh hasil pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut:

a. Substruktur 1

1) Pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap *locus of commitment*

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi (Sig) untuk variabel tingkat keseriusan kecurangan sebesar 0,289 dan memiliki nilai koefisien regresi (Beta) bernilai positif sebesar 0,067. Meskipun memiliki arah koefisien regresi positif, namun tingkat signifikansi variabel tingkat keseriusan kecurangan $>$ alpha 0,05 yang berarti bahwa variabel independen tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap variabel intervening *locus of commitment*. Dengan demikian hipotesis pertama (H^1) **ditolak**.

2) Pengaruh *self efficacy* terhadap *locus of commitment*

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi (Sig) untuk variabel *self efficacy* sebesar 0,000 dan memiliki nilai koefisien regresi (Beta) bernilai positif sebesar 0,313. Tingkat signifikansi variabel *self efficacy* $<$ alpha 0,05 yang berarti bahwa variabel independen *self efficacy* berpengaruh terhadap variabel intervening *locus of commitment*. Dengan demikian hipotesis kedua (H^2) **diterima**.

3) Pengaruh dukungan organisasi terhadap *locus of commitment*

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi (Sig) untuk variabel dukungan organisasi sebesar 0,000 dan memiliki

nilai koefisien regresi (Beta) bernilai positif sebesar 0,652. Tingkat signifikansi variabel dukungan organisasi $< \alpha 0,05$ yang berarti bahwa variabel independen dukungan organisasi berpengaruh terhadap variabel intervening *locus of commitment*. Dengan demikian hipotesis ketiga (H³) **diterima**.

b. Substruktur 2

- 1) Pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*

Berdasarkan tabel 4.21 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi (Sig) untuk variabel tingkat keseriusan kecurangan sebesar 0,000 dan memiliki nilai koefisien regresi (Beta) bernilai positif sebesar 0,598. Tingkat signifikansi variabel tingkat keseriusan kecurangan $< \alpha 0,05$ yang berarti bahwa variabel independen tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap variabel dependen intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Dengan demikian hipotesis keempat (H⁴) **diterima**.

- 2) Pengaruh *self efficacy* terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*

Berdasarkan tabel 4.21 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi (Sig) untuk variabel *self efficacy* sebesar 0,026 dan memiliki nilai koefisien regresi (Beta) negatif sebesar -0,230. Meskipun tingkat signifikansi $< \alpha 0,05$, tetapi dengan arah koefisien regresi bernilai

negatif sehingga menyebabkan penurunan intensi untuk melakukan tindakan whistleblowing sebesar 0,230. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial *self efficacy* berpengaruh negatif terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, sehingga hipotesis kelima (H⁵) **ditolak**.

3) Pengaruh dukungan organisasi terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*

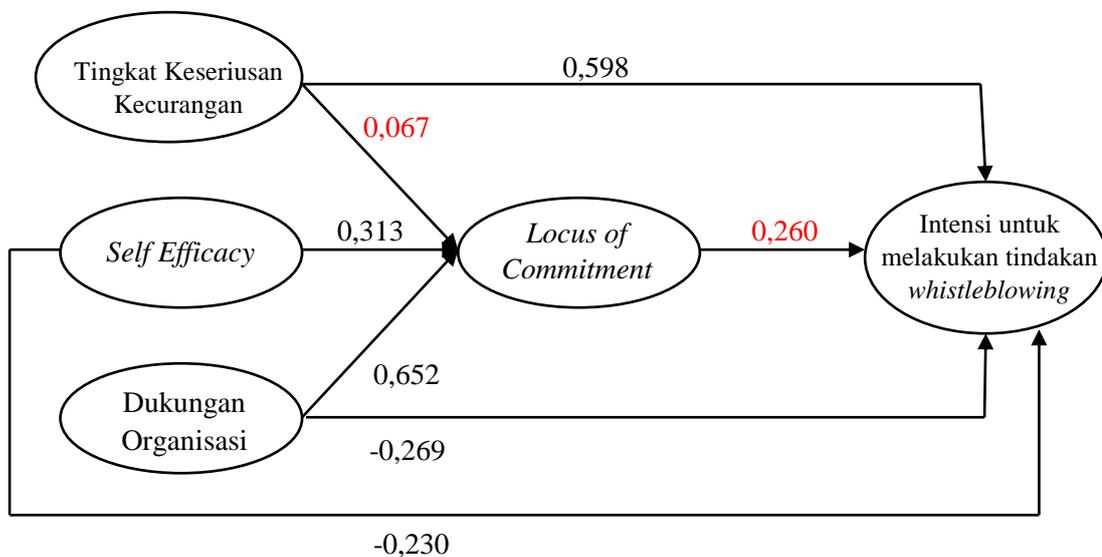
Berdasarkan tabel 4.21 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi (Sig) untuk variabel dukungan organisasi sebesar 0,046 dan memiliki nilai koefisien regresi (Beta) negatif sebesar -0,269. Meskipun tingkat signifikansi < alpha 0,05, tetapi dengan arah koefisien regresi bernilai negatif sehingga menyebabkan penurunan intensi untuk melakukan tindakan whistleblowing sebesar 0,269. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial dukungan organisasi berpengaruh negatif terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, sehingga hipotesis keenam (H⁶) **ditolak**.

4) Pengaruh *locus of commitment* terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*

Berdasarkan tabel 4.21 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi (Sig) untuk variabel *locus of commitment* sebesar 0,086 dan memiliki nilai koefisien regresi (Beta) bernilai positif sebesar 0,260. Meskipun memiliki arah koefisien regresi positif, namun tingkat signifikansi

variabel *locus of commitment* > alpha 0,05 yang berarti bahwa variabel *locus of commitment* tidak berpengaruh terhadap variabel dependen intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Dengan demikian hipotesis ketujuh (H^7) **ditolak**.

4. Uji *Path Analysis*



Gambar 4.1
Hasil Uji Path Analysis

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan melalui koefisien regresi, uji t dan uji path analysis diatas dapat digunakan untuk menjawab rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dengan *locus of commitment* sebagai variabel intervening

Pengaruh *locus of commitment* yang memediasi tingkat keseriusan kecurangan terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*

secara tidak langsung terjadi apabila nilai signifikansi pengaruh langsung tingkat keseriusan kecurangan terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* $< 0,05$ dan *locus of commitment* terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* $< 0,05$, serta tingkat keseriusan kecurangan terhadap *locus of commitment* $< 0,05$. Selain itu perlu diperhatikan juga perbandingan pengaruh tidak langsung yaitu *standardize coefficient* dari tingkat keseriusan kecurangan ke *locus of commitment* (ρ_1) dikalikan dengan *standardize coefficient* dari *locus of commitment* ke intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* (ρ_7) lebih besar sama dengan kuadrat dari pengaruh langsung yaitu tingkat keseriusan kecurangan ke intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* (ρ_4^2) atau dapat ditulis $(\rho_1 \times \rho_7) \geq \rho_4^2$.

Diketahui nilai signifikansi pengaruh langsung tingkat keseriusan kecurangan terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* $0,000 < 0,05$ dan *locus of commitment* terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* $0,086 > 0,05$, serta pengaruh langsung tingkat keseriusan kecurangan terhadap *locus of commitment* $0,289 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *locus of commitment* bukan merupakan variabel intervening yang memediasi tingkat keseriusan kecurangan terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Dengan demikian H_{8a} dinyatakan **ditolak**.

2. Pengaruh *self efficacy* terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dengan *locus of commitment* sebagai variabel intervening

Pengaruh *locus of commitment* yang memediasi *self efficacy* terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* secara tidak langsung terjadi apabila nilai signifikansi pengaruh langsung *self efficacy* terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* $< 0,05$ dan *locus of commitment* terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* $< 0,05$, serta *self efficacy* terhadap *locus of commitment* $< 0,05$. Selain itu perlu diperhatikan juga perbandingan pengaruh tidak langsung yaitu *standardize coefficient* dari *self efficacy* ke *locus of commitment* (ρ_2) dikalikan dengan *standardize coefficient* dari *locus of commitment* ke intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* (ρ_7) lebih besar sama dengan kuadrat dari pengaruh langsung yaitu *self efficacy* ke intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* (ρ_5^2) atau dapat ditulis $(\rho_2 \times \rho_7) \geq \rho_5^2$.

Diketahui nilai signifikansi pengaruh langsung *self efficacy* terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* $0,026 < 0,05$ dan *locus of commitment* terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* $0,086 > 0,05$, serta *self efficacy* terhadap *locus of commitment* sebesar $0,000 < 0,05$. Dari situ dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *locus of commitment* terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* $> 0,05$ sehingga *locus of commitment* bukan merupakan variabel intervening yang memediasi *self efficacy* terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Dengan demikian H_{8b} dinyatakan **ditolak**.

3. Pengaruh dukungan organisasi terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dengan *locus of commitment* sebagai variabel intervening

Pengaruh *locus of commitment* yang memediasi dukungan organisasi terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* secara tidak langsung terjadi apabila nilai signifikansi pengaruh langsung dukungan organisasi terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* $< 0,05$ dan *locus of commitment* terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* $< 0,05$, serta dukungan organisasi terhadap *locus of commitment* $< 0,05$. Selain itu perlu diperhatikan juga perbandingan pengaruh tidak langsung yaitu *standardize coefficient* dari dukungan organisasi ke *locus of commitment* (ρ_3) dikalikan dengan *standardize coefficient* dari *locus of commitment* ke intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* (ρ_7) lebih besar sama dengan kuadrat dari pengaruh langsung yaitu dukungan organisasi ke intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* (ρ_6^2) atau dapat ditulis $(\rho_3 \times \rho_7) \geq \rho_6^2$.

Diketahui nilai signifikansi pengaruh langsung dukungan organisasi terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* $0,046 < 0,05$ dan *locus of commitment* terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* $0,086 > 0,05$, serta dukungan organisasi terhadap *locus of commitment* sebesar $0,000 < 0,05$. Dari situ dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *locus of commitment* terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* $> 0,05$ sehingga *locus of commitment* bukan merupakan variabel intervening yang memediasi dukungan organisasi

terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Dengan demikian H_{8c} dinyatakan **ditolak**.

Berdasarkan uraian hasil pengujian hipotesis, berikut merupakan ringkasan hasil pengujian hipotesis yang disajikan dalam tabel 4.22.

Tabel 4.22
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Kode	Hipotesis	Hasil
H ₁	Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap <i>locus of commitment</i>	Ditolak
H ₂	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap <i>locus of commitment</i>	Diterima
H ₃	Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap <i>locus of commitment</i>	Diterima
H ₄	Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i>	Diterima
H ₅	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i>	Ditolak
H ₆	Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i>	Ditolak
H ₇	<i>Locus of commitment</i> berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i>	Ditolak
H _{8a}	Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> dengan <i>locus of commitment</i> sebagai variabel intervening	Ditolak
H _{8b}	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> dengan <i>locus of commitment</i> sebagai variabel intervening	Ditolak
H _{8c}	Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> dengan <i>locus of commitment</i> sebagai variabel intervening	Ditolak

E. Pembahasan

Penelitian ini menguji mengenai faktor-faktor yang memengaruhi intensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk melakukan tindakan *whistleblowing* yaitu pengaruh tingkat keseriusan kecurangan, *self efficacy* dan dukungan organisasi terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dengan *locus of commitment* sebagai variabel intervening.

1. Pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap *locus of commitment*

Pengujian hipotesis pertama melalui analisis statistik menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap *locus of commitment*. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa tinggi rendahnya tingkat keseriusan kecurangan tidak akan memengaruhi komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk berpihak terhadap rekan kerja yang telah melakukan kecurangan atau terhadap organisasi yang akan dirugikan atas kecurangan tersebut. Hal ini dikarenakan, setiap kecurangan yang terjadi dalam organisasi baik itu tinggi atau rendah, besar ataupun kecil pasti akan menimbulkan kerugian. Terjadinya kecurangan juga mengindikasikan bahwa pihak yang melakukan kecurangan telah melanggar kode etik, hukum dan moral yang ditetapkan oleh organisasi untuk diterapkan.

Ditolaknya hipotesis ini sejalan dengan teori perilaku prososial yang memiliki intensi untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi. Dalam kasus ini, seseorang yang mengetahui adanya tindak kecurangan, selain untuk menyelamatkan organisasi tetapi juga

menyelamatkan dirinya sendiri karena kerugian yang terjadi dalam organisasi pasti akan berdampak pada setiap orang yang bekerja dalam organisasi. Kecurangan dalam skala rendah apabila dibiarkan maka semakin lama akan menimbulkan kerugian yang besar juga sehingga pemberantasan kecurangan walaupun dalam skala rendah sama strategisnya dengan pemberantasan kecurangan dalam skala tinggi. Hal tersebut diatas akan mendorong *whistleblower* untuk berpihak terhadap organisasi yaitu melakukan tindakan *whistleblowing* tanpa memandang tinggi atau rendahnya tingkat suatu kecurangan.

2. Pengaruh *self efficacy* terhadap *locus of commitment*

Pengujian hipotesis kedua melalui analisis statistik menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap *locus of commitment*. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa arah kesetiaan seseorang dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS) dipengaruhi oleh perasaan, keyakinan, persepsi dan kepercayaan terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi suatu hal. Hasil tersebut didukung dengan teori perilaku terencana yang dikemukakan oleh Icek Ajzen (1985), yang menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mendasari pengendalian perilaku oleh individu adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri seperti keyakinan, kemauan, keterampilan, informasi dan lain sebagainya. Menurut teori ini, individu akan berperilaku sesuai dengan akal sehat dan mempertimbangkan akibat baik atau buruk yang akan diterimanya.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mengetahui adanya suatu tindak kecurangan akan lebih berpihak terhadap organisasi tempatnya bekerja. Karena semakin tinggi tingkat kepercayaan diri seseorang dalam menghadapi suatu masalah maka akan berpengaruh terhadap arah kesetiaan orang tersebut dalam menghadapi dilema antara komitmen terhadap rekan kerja atau kepada organisasi tempatnya bekerja. Semakin tinggi tingkat kepercayaan dirinya, maka ia akan lebih memilih untuk memihak kepada pihak yang benar yaitu organisasi yang akan dirugikan atas tindak kecurangan yang terjadi.

3. Pengaruh dukungan organisasi terhadap *locus of commitment*

Pengujian hipotesis ketiga melalui analisis statistik menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap *locus of commitment*. Dengan demikian, pengujian ini menyatakan bahwa arah kesetiaan seseorang atau dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS), dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan organisasi tempatnya bekerja, karena dalam mengambil suatu keputusan, individu menilai tingkat dukungan yang akan di dapatkannya mengingat berbagai konsekuensi yang akan diterima.

Menurut Gouldner (1960), teori pertukaran sosial dan norma timbal balik sejalan dengan persepsi dukungan organisasi yaitu menciptakan perasaan balas budi karyawan terhadap organisasi dan dapat dikurangi dengan usaha timbal balik. Persepsi dukungan organisasi yang tinggi mengarahkan perilaku karyawan untuk memberikan kebaikan yang bermanfaat bagi organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi dukungan

organisasi yang diterima akan memengaruhi tingkat komitmen karyawan yaitu untuk lebih berkontribusi terhadap organisasi, salah satunya adalah dengan cara memihak kepada organisasi apabila terjadi suatu tindakan tidak etis yang dilakukan oleh rekan kerjanya serta dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi.

4. Pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*

Pengujian hipotesis keempat melalui analisis statistik menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap intensi seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Septianti (2013), Bagustianto dan Nurkholis (2015), serta Lestari (2017) yang menyatakan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Sedangkan hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanif (2017) dan Aliyah (2015) yang menyatakan hasil sebaliknya yaitu intensi seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing* tidak dipengaruhi oleh tingkat keseriusan kecurangan.

Hasil penelitian ini mengonfirmasi teori perilaku prososial yaitu individual antededen, yang meliputi aspek-aspek dalam diri individu dalam memandang tanggung jawabnya terhadap lingkungan organisasi, kemampuan individu dalam menginternalisasi standar keadilan dan kemampuan penalaran, serta empati terhadap lingkungan sekitar. Dengan semakin tinggi tingkat keseriusan kecurangan yang terjadi, maka individu

yang mengetahui adanya suatu tindak kecurangan akan merasa bertanggungjawab untuk melaporkan kecurangan tersebut. Mengingat berbagai kerugian yang akan di timbulkan baik bagi organisasi maupun bagi individu yang bekerja dalam organisasi termasuk dirinya yang mengetahui adanya suatu tindak kecurangan itu sendiri.

5. Pengaruh self efficacy terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*

Pengujian hipotesis kelima melalui analisis statistik menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif terhadap intensi seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa semakin besar tingkat *self efficacy* seseorang maka intensi orang tersebut untuk melakukan *whistleblowing* akan semakin rendah. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Hidayati (2016) yang menyatakan hasil sebaliknya yaitu bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Menurut peneliti, penolakan hipotesis ini disebabkan karena dengan semakin tingginya tingkat kepercayaan diri responden (Pegawai Negeri Sipil) terhadap kemampuannya dalam menghadapi suatu masalah, akan memengaruhi cara responden tersebut mengatasi masalah yang sedang dihadapinya seperti yang tertuang dalam teori perilaku terencana yang menjelaskan antara keyakinan dan perilaku. Seperti yang kita semua ketahui bahwa metode untuk mendeteksi dan memberantas kecurangan dalam suatu organisasi tidak hanya terbatas pada *whistleblowing system* saja tetapi masih

terdapat metode yang lainnya seperti *Internal controlling system*, *internal audit* maupun *eksternal audit* (Sweeney, 2008). Menurut pandangan peneliti, responden dalam penelitian ini merasa yakin akan kemampuannya mengendalikan kecurangan dengan menerapkan metode pengendalian yang lain sehingga tidak memilih *whistleblowing system* untuk memerangi kecurangan yang terjadi dalam organisasinya.

6. Pengaruh dukungan organisasi terhadap intensi untuk melakukan tindakan whistleblowing

Pengujian hipotesis keenam melalui analisis statistik menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa semakin tinggi tingkat dukungan organisasi maka semakin rendah intensi seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Menurut peneliti, ditolaknya hipotesis ini mengindikasikan bahwa organisasi tempat responden bekerja telah menerapkan sistem yang baik terhadap pencegahan dan pengendalian kecurangan. Ditolaknya hipotesis ini juga didukung oleh teori perilaku prososial yaitu kontekstual anteseden yang meliputi aspek-aspek dari organisasi dan lingkungan organisasi yaitu peraturan, kelompok, panutan, norma, iklim organisasi, tipe kepemimpinan, komitmen terhadap organisasi, tekanan, dan hal-hal lainnya yang memengaruhi tingkat kepuasan seseorang (Brief dan Motowidlo, 1986).

Pada hipotesis sebelumnya peneliti telah membahas bahwa metode untuk mencegah dan memberantas kecurangan tidak hanya terbatas pada

whistleblowing system saja, tetapi masih terdapat metode yang lainnya seperti *Internal controlling system*, *internal audit* maupun *eksternal audit* (Sweeney, 2008). Oleh karena organisasi tempat responden bekerja telah menerapkan sistem yang baik terhadap pencegahan dan pengendalian kecurangan, maka responden tidak menerapkan *whistleblowing sytem* yang dimana menjadi seorang *whistleblower* memang bukan merupakan suatu hal yang mudah. Terdapat ancaman baik fisik maupun psikis dan secara langsung maupun tidak langsung yang dapat diterima oleh *whistleblower*. Melakukan *whistleblowing* memang merupakan suatu tindakan yang cukup berisiko dan menimbulkan dilema bagi *whistleblower* itu sendiri.

7. Pengaruh *locus of commitment* terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*

Pengujian hipotesis ketujuh melalui analisis statistik menunjukkan bahwa *locus of commitment* tidak berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa intensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk melakukan tindakan *whistleblowing* tidak dipengaruhi oleh arah kesetiaannya apakah lebih berpihak terhadap rekan kerja atau terhadap organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kreshastuti (2014), yang menunjukkan hubungan signifikan antara *locus of commitment* dengan intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taylor dan Curtis (2010) yang menunjukkan hasil sebaliknya.

Tidak adanya pengaruh yang signifikan dari *locus of commitment* terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dapat dikarenakan adanya faktor yang memengaruhi kepuasan kerja responden yang dapat berasal dari rekan kerja atau pimpinan organisasi secara umum (Kreshastuti, 2014). Menurut *Misener et al.* (1996) aspek-aspek kepuasan kerja itu sendiri dapat berhubungan dengan gaji, keuntungan, promosi, kondisi kerja dan lain sebagainya. Dalam *theory of planned behavior*, seperti yang dijelaskan dalam konsep norma subjektifnya, persepsi atau pandangan seseorang terhadap suatu kepercayaan orang lain akan memengaruhi niat untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku yang sedang dipertimbangkan. Demikian juga yang berkaitan dengan komitmen yang dimiliki responden dalam penelitian ini dimana responden sulit menentukan untuk berkomitmen terhadap rekan kerja atau kepada organisasi.

8. Pengaruh tingkat keseriusan kecurangan, *self efficacy* dan dukungan organisasi terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dengan *locus of commitment* sebagai variabel intervening

- a. Pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dengan *locus of commitment* sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa *locus of commitment* bukan merupakan variabel intervening antara tingkat keseriusan kecurangan terhadap intensi untuk melakukan tindakan

whistleblowing. Hal ini dikarenakan meskipun tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, tetapi tingkat keseriusan kecurangan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *locus of commitment* begitu juga *locus of commitment* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini, dimana tingkat keseriusan kecurangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* mengonfirmasi teori perilaku prososial. Teori perilaku prososial yang dimaksud disini yaitu individual anteseden, yang meliputi aspek-aspek dalam diri individu dalam memandang tanggung jawabnya terhadap lingkungan organisasi, kemampuan individu dalam menginternalisasi standar keadilan dan kemampuan penalaran, serta empati terhadap lingkungan sekitar. Dengan semakin tinggi tingkat keseriusan kecurangan yang terjadi, maka individu yang mengetahui adanya suatu tindak kecurangan akan merasa bertanggungjawab untuk melaporkan kecurangan tersebut. Mengingat berbagai kerugian yang akan di timbulkan baik bagi organisasi maupun bagi individu yang bekerja dalam organisasi termasuk dirinya yang mengetahui adanya suatu tindak kecurangan itu sendiri.

Tidak berpengaruhnya tingkat keseriusan kecurangan terhadap *locus of commitment* dikarenakan, setiap kecurangan yang terjadi dalam organisasi baik itu tinggi atau rendah, besar atau kecil pasti tetap

menimbulkan kerugian. Kecurangan dalam skala rendah apabila terus dibiarkan maka semakin lama akan menimbulkan kerugian yang besar juga sehingga pemberantasan kecurangan walaupun dalam skala rendah sama strategisnya dengan pemberantasan kecurangan dalam skala tinggi. Hal tersebut mendorong *whistleblower* untuk berpihak terhadap organisasi tanpa memandang tinggi atau rendah tingkat kecurangan yang dilakukan oleh rekan kerjanya.

Tidak adanya pengaruh yang signifikan dari *locus of commitment* terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dapat dikarenakan adanya faktor yang memengaruhi kepuasan kerja responden yang dapat berasal dari rekan kerja atau pimpinan organisasi secara umum (Kreshastuti, 2014). Menurut *Misener et al.* (1996) aspek-aspek kepuasan kerja itu sendiri dapat berhubungan dengan gaji, keuntungan, promosi, kondisi kerja dan lain sebagainya. Dalam *theory of planned behavior*, seperti yang dijelaskan dalam konsep norma subjektifnya, persepsi atau pandangan seseorang terhadap suatu kepercayaan orang lain akan memengaruhi niat untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku yang sedang dipertimbangkan. Demikian juga yang berkaitan dengan komitmen yang dimiliki responden dalam penelitian ini dimana responden sulit menentukan untuk berkomitmen terhadap rekan kerja atau kepada organisasi.

- b. Pengaruh *self efficacy* terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dengan *locus of commitment* sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa *locus of commitment* bukan merupakan variabel intervening antara *self efficacy* terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan *self efficacy* walaupun memiliki hubungan yang signifikan tetapi memiliki pengaruh negatif terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dan *locus of commitment* tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, meskipun *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *locus of commitment*.

Pengaruh negatif *self efficacy* terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* disebabkan karena dengan semakin tingginya tingkat kepercayaan diri responden (Pegawai Negeri Sipil) terhadap kemampuannya dalam menghadapi suatu masalah akan memengaruhi cara responden tersebut mengatasi masalah yang sedang dihadapinya. Seperti yang kita semua ketahui bahwa metode untuk mendeteksi dan memberantas kecurangan dalam suatu organisasi tidak hanya terbatas pada *whistleblowing system* saja tetapi masih terdapat metode yang lainnya seperti *Internal controlling system*, *internal audit* maupun *eksternal audit* (Sweeney, 2008). Menurut pandangan peneliti, responden dalam penelitian ini merasa yakin akan kemampuannya

mengendalikan kecurangan dengan menerapkan metode pengendalian yang lain sehingga tidak memilih *whistleblowing system* untuk memerangi kecurangan yang terjadi dalam organisasinya.

Tidak adanya pengaruh yang signifikan dari *locus of commitment* terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dapat dikarenakan adanya faktor yang memengaruhi kepuasan kerja responden yang dapat berasal dari rekan kerja atau pimpinan organisasi secara umum (Kreshastuti, 2014). Menurut *Misener et al.* (1996) aspek-aspek kepuasan kerja itu sendiri dapat berhubungan dengan gaji, keuntungan, promosi, kondisi kerja dan lain sebagainya. Dalam *theory of planned behavior*, seperti yang dijelaskan dalam konsep norma subjektifnya, persepsi atau pandangan seseorang terhadap suatu kepercayaan orang lain akan memengaruhi niat untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku yang sedang dipertimbangkan. Demikian juga yang berkaitan dengan komitmen yang dimiliki responden dalam penelitian ini dimana responden sulit menentukan untuk berkomitmen terhadap rekan kerja atau kepada organisasi.

Adanya pengaruh signifikan antara *self efficacy* terhadap *locus of commitment* dikarenakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mengetahui adanya suatu tindak kecurangan akan lebih berpihak terhadap organisasi tempatnya bekerja. Karena semakin tinggi tingkat kepercayaan diri seseorang dalam menghadapi suatu masalah maka akan berpengaruh terhadap arah kesetiaan orang tersebut dalam

menghadapi dilema antara komitmen terhadap rekan kerja atau kepada organisasi tempatnya bekerja. Semakin tinggi tingkat kepercayaan dirinya, maka ia akan lebih memilih untuk memihak kepada pihak yang benar yaitu organisasi yang akan dirugikan atas tindak kecurangan yang terjadi. Hasil tersebut didukung dengan teori perilaku terencana yang dikemukakan oleh Icek Ajzen (1985), yang menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mendasari pengendalian perilaku oleh individu adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri seperti keyakinan, kemauan, keterampilan, informasi dan lain sebagainya. Menurut teori ini, individu akan berperilaku sesuai dengan akal sehat dan mempertimbangkan akibat baik atau buruk yang akan diterimanya.

- c. Pengaruh dukungan organisasi terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dengan *locus of commitment* sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa *locus of commitment* bukan merupakan variabel intervening antara dukungan organisasi terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan dukungan organisasi walaupun memiliki hubungan yang signifikan tetapi memiliki pengaruh negatif terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dan *locus of commitment* tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, meskipun dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *locus of commitment*.

Pengaruh negatif dukungan organisasi terhadap *locus of commitment* dapat mengindikasikan bahwa organisasi tempat responden bekerja telah menerapkan sistem yang baik terhadap pencegahan dan pengendalian kecurangan. Metode untuk mencegah dan memberantas kecurangan tidak hanya terbatas pada *whistleblowing system* saja, tetapi masih terdapat metode yang lainnya seperti *Internal controlling system*, *internal audit* maupun *eksternal audit* (Sweeney, 2008). Oleh karena organisasi tempat responden bekerja telah menerapkan sistem yang baik terhadap pencegahan dan pengendalian kecurangan, maka responden tidak menerapkan *whistleblowing system* yang dimana menjadi seorang *whistleblower* memang bukan merupakan suatu hal yang mudah. Terdapat ancaman baik fisik maupun psikis dan secara langsung maupun tidak langsung yang dapat diterima oleh *whistleblower*. Melakukan *whistleblowing* memang merupakan suatu tindakan yang cukup berisiko dan menimbulkan dilema bagi *whistleblower* itu sendiri.

Tidak adanya pengaruh yang signifikan dari *locus of commitment* terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dapat dikarenakan adanya faktor yang memengaruhi kepuasan kerja responden yang dapat berasal dari rekan kerja atau pimpinan organisasi secara umum (Kreshastuti, 2014). Menurut Misener et al. (1996) aspek-aspek kepuasan kerja itu sendiri dapat berhubungan dengan gaji, keuntungan, promosi, kondisi kerja dan lain sebagainya. Dalam *theory*

of planned behavior, seperti yang dijelaskan dalam konsep norma subjektifnya, persepsi atau pandangan seseorang terhadap suatu kepercayaan orang lain akan memengaruhi niat untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku yang sedang dipertimbangkan. Demikian juga yang berkaitan dengan komitmen yang dimiliki responden dalam penelitian ini dimana responden sulit menentukan untuk berkomitmen terhadap rekan kerja atau kepada organisasi.

Pengaruh signifikan dukungan organisasi terhadap *locus of commitment* mengindikasikan bahwa arah kesetiaan seseorang atau dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS), dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan organisasi tempatnya bekerja. Karena dalam mengambil suatu keputusan, individu menilai tingkat dukungan yang akan di dapatkannya mengingat berbagai konsekuensi yang akan diterima. Menurut Gouldner (1960), teori pertukaran sosial dan norma timbal balik sejalan dengan persepsi dukungan organisasi yaitu menciptakan perasaan balas budi karyawan terhadap organisasi dan dapat dikurangi dengan usaha timbal balik. Persepsi dukungan organisasi yang tinggi mengarahkan perilaku karyawan untuk memberikan kebaikan yang bermanfaat bagi organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi dukungan organisasi yang diterima akan memengaruhi tingkat komitmen karyawan yaitu untuk lebih berkontribusi terhadap organisasi, salah satunya adalah dengan cara memihak kepada

organisasi apabila terjadi suatu tindakan tidak etis yang dilakukan oleh rekan kerjanya serta dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi.