

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Dan Subjek Penelitian

Responden yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap di PT Waskita Karya (Persero) Tbk. – Proyek Jembatan Ogan, Palembang Sumatra Selatan periode 2019. Berikut uraian lengkap dalam tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Tingkat Pengambilan Kuisisioner

Data Klasifikasi	Jumlah	Persentase
Jumlah kuisisioner yang disebar	75	100
Kuisisioner yang kembali	52	69
Kuisisioner yang tidak kembali	23	31
Kuisisioner yang tidak dapat diolah	5	10
Total kuisisioner yang dapat diolah	47	90

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah kuisisioner yang dikirim sebanyak 75 buah. Kuisisioner yang kembali sebanyak 52 buah atau 69%, sedangkan kuisisioner yang tidak kembali sebanyak 23 buah kuisisioner atau 31%. Kuisisioner yang tidak dapat diolah sebanyak 5 buah atau 10%, sehingga kuisisioner yang dapat diolah sebanyak 47 buah atau 90%.

Karakteristik responden di dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, umur, jabatan terakhir, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut ini merupakan hasil penyebaran frekuensi karakteristik responden :

Tabel 4. 2

Data Statistik Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Total	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	36	77
	Perempuan	11	23
	Total	47	100
2	Umur		
	20-35 tahun	30	64
	36-50 tahun	17	36
	Total	47	100
3	Jabatan Terakhir		
	Manajer Keuangan	1	2
	Pengawas	12	26
	Asisten Manajer Keuangan	7	15
	Staff Logistik	12	26
	Mandor	3	6
	Staff Engineering	3	6
	Surveyor	1	2
	Site Engineering	1	2
	Site Commercial	1	2
	Staff Commercial	1	2
	Budget Staff	3	6
	Staff Equipment	2	4
	Total	47	100
4	Pendidikan Terakhir		
	SMA/SMK/Sederajat	6	13
	Diploma	13	28
	S1	26	55
	S2	2	4
	Total	47	100
5	Lama Bekerja		
	1-3 tahun	9	19
	4-6 tahun	22	47
	7-10Tahun	14	30
	>10 tahun	2	4
	Total	47	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2, jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 36 responden atau sebesar 77% dan yang berjenis kelamin

perempuan sebanyak 11 responden atau sebesar 23%, maka dapat disimpulkan responden terbanyak berjenis kelamin laki-laki. Jumlah responden yang memiliki usia 20-35 tahun sebanyak 30 atau 64%, sedangkan usia 36-50 tahun sebanyak 17 atau 36%, maka dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak memiliki usia di atas 20-35 tahun.

Responden yang memiliki jabatan sebagai manajer keuangan berjumlah 1 orang atau 2%, yang memiliki jabatan pengawas dan staff logistik sebanyak 12 orang atau 26%, yang memiliki jabatan asisten manajer keuangan sebanyak 7 orang atau 15%, responden yang memiliki jabatan sebagai mandor, staff engineering, budget staff berjumlah 3 orang atau 6%, responden dengan jabatan staff equipment sebanyak 2 orang atau 4%, serta responden yang jabatannya sebagai surveyor, site engineering, site commercial, dan staff commercial sebanyak 1 orang atau 2%, sehingga dapat disimpulkan bahwa jabatan yang paling dominan dalam penelitian ini adalah responden yang memiliki jabatan sebagai pengawas dan staff logistik.

Jumlah responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat sebanyak 6 orang atau 13%, yang memiliki pendidikan terakhir Diploma sebanyak 13 responden atau 28%, sedangkan responden yang memiliki pendidikan terakhir Strata satu (S1) sebanyak 26 responden atau sebesar 55%, dan responden dengan pendidikan terakhir Strata Dua (S2) sebanyak 2 responden atau sebesar 4%. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa responden yang paling dominan dalam penelitian ini adalah responden yang memiliki pendidikan terakhir strata satu (S1).

Responden yang bekerja di perusahaan tersebut selama 1– 3 tahun berjumlah 9 orang atau 19%. Responden yang bekerja selama 4 – 6 tahun berjumlah 22 orang atau 47%, sedangkan yang bekerja selama 7 – 10 tahun berjumlah 14 orang atau 30%, dan responden yang bekerja selama > 10 tahun berjumlah 2 atau 4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan dalam penelitian ini adalah yang bekerja di perusahaan selama 4 – 6 tahun.

B. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan penelitian untuk menggambarkan data demografi dari responden, dimana hasil dari jawaban responden tersebut membentuk statistik deskriptif.

Tabel 4.3
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Teoritis		Aktual			Ket
		Kisaran	Mean	Kisaran	Mean	Std. Deviasi	
Gaya Kepemimpinan	5	5-20	12,5	11-20	17,36	2,069	Tinggi
Komitmen Organisasi	7	7-28	17,5	16-28	23,64	3,025	Tinggi
Tingkat Pendidikan	7	7-28	17,5	15-28	23,45	3,042	Tinggi
Whistleblowing	7	7-28	17,5	13-28	24,87	3,062	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019, SPSS 22

Tabel 4.3 merupakan hasil uji statistik deskriptif berdasarkan jawaban responden, hasil uji tersebut menunjukkan nilai *mean* aktual seluruh variabel dependen dan independen lebih tinggi daripada nilai *mean*

teoritis, sehingga gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, tingkat pendidikan, dan whistleblowing memiliki rata-rata yang tinggi.

C. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan metode Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA) dengan ketentuan bahwa suatu instrument dikatakan valid apabila nilai KMO > dari 0,5 dan memiliki nilai faktor loading > 0,5. Berikut hasil uji validitas item pernyataan variabel independen dan variabel dependen antara lain:

a. Gaya Kepemimpinan

Tabel 4. 4
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			0,697
Pengukur Variabel Gaya Kepemimpinan	GK1	0,677	Valid
	GK2	0,635	Valid
	GK3	0,596	Valid
	GK4	0,701	Valid
	GK5	0,791	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai KMO sebesar $0,697 > 0,5$. Sementara itu dari 5 butir pernyataan gaya kepemimpinan (GK) masing-masing memiliki nilai faktor loading lebih besar dari 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh

item pernyataan dikatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur.

b. Komitmen Organisasi

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			0,775
Pengukur Variabel Komitmen Organisasi	KO1	0,739	Valid
	KO2	0,714	Valid
	KO3	0,552	Valid
	KO4	0,600	Valid
	KO5	0,669	Valid
	KO6	0,552	Valid
	KO7	0,801	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan variabel akuntabilitas memiliki nilai KMO sebesar $0,775 > 0,5$. Sementara itu dari 7 butir pernyataan komitmen organisasi (KO) masing-masing memiliki nilai faktor loading di atas 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dikatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur.

c. Tingkat Pendidikan

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas Tingkat Pendidikan

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			0,688
Pengukur Variabel Tingkat Pendidikan	TP1	0,725	Valid
	TP2	0,654	Valid
	TP3	0,613	Valid
	TP4	0,695	Valid
	TP5	0,632	Valid
	TP6	0,508	Valid

	TP7	0,558	Valid
--	-----	-------	-------

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel sistem pengendalian internal memiliki nilai KMO sebesar $0,688 > 0,5$. Sementara itu dari 7 butir pernyataan tingkat pendidikan (TP) masing-masing memiliki nilai faktor loading di atas 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dikatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur.

d. Whistleblowing

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas Whistleblowing

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			0,792
Pengukur Variabel Whistleblowing	WB1	0,669	Valid
	WB2	0,719	Valid
	WB3	0,670	Valid
	WB4	0,544	Valid
	WB5	0,726	Valid
	WB6	0,714	Valid
	WB7	0,853	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel komitmen organisasi memiliki nilai KMO sebesar $0,792 > 0,5$. Sementara itu dari 7 butir pernyataan whistleblowing (WB) masing-masing memiliki nilai faktor loading lebih besar dari 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dikatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *cronbach's alpha* dengan taraf signifikan 5 %. Setiap item pernyataan dalam kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar atau sama dengan 0,70 (Nazaruddin dan Basuki, 2017). Berikut hasil uji reliabilitas:

Tabel 4. 8
Hasil Uji Reliabilitas Data

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	N	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,709	5	Reliabel
2	Komitmen Organisasi	0,774	7	Reliabel
3	Tingkat Pendidikan	0,739	7	Reliabel
4	Whistleblowing	0,830	7	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah tahun 2019, IBM SPSS 22

Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,709, variabel komitmen organisasi sebesar 0,774, variabel tingkat pendidikan sebesar 0,739, dan variabel whistleblowing sebesar 0,830. Nilai *cronbach's alpha* seluruh variabel di atas $> 0,7$, maka dapat disimpulkan seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang tinggi.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan di dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp Sig 2tailed* > tingkat signifikansi ($\alpha=0,05$). (Nazaruddin dan Basuki, 2017).

Persamaan ke-1

Tabel 4. 9
Hasil Uji Normalitas Persamaan ke-1

Kolmogorovsmirnov	Nilai Sig.	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,200	Berdistribusi Normal

Sumber: *Output SPSS v.22.0*

Berdasarkan data pada tabel 4.9 diperoleh nilai signifikansi untuk uji *Kolmogorov smirnov* sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal dan data penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian statistik pada tahap selanjutnya.

Persamaan ke-2

Tabel 4. 10
Hasil Uji Normalitas Persamaan ke-2

Kolmogorovsmirnov	Nilai Sig.	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,109	Berdistribusi Normal

Sumber: *Output SPSS v.22.0*

Berdasarkan data pada tabel 4.10 diperoleh nilai signifikansi untuk uji *Kolmogorov smirnov* sebesar 0,109. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal.

Persamaan ke-3

Tabel 4. 11
Hasil Uji Normalitas Persamaan ke-3

Kolmogorovsmirnov	Nilai Sig.	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,054	Berdistribusi Normal

Sumber: *Output SPSS v.22.0*

Berdasarkan data pada tabel 4.11 diperoleh nilai signifikansi untuk uji *Kolmogorov smirnov* sebesar 0,054. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan ketentuan apabila nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1, maka tidak terdapat multikolinearitas di antara variabel. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Persamaan ke-1

Tabel 4. 12

Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan ke-1

Variabel Independen	Collinierity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan	0,655	1,528	Bebas Gejala Multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0,655	1,528	Bebas Gejala Multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada data tabel di atas, diketahui nilai tolerance seluruh variabel independen di atas 0.1 dan nilai VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar masing-masing variabel independen dalam model regresi pada persamaan ke-1.

Persamaan ke-2

Tabel 4. 13

Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan ke-2

Variabel Independen	Collinierity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan	0,520	1,925	Bebas Gejala Multikolinieritas
Tingkat Pendidikan	0,598	1,672	Bebas Gejala Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan* Tingkat Pendidikan	0,688	1,453	Bebas Gejala Multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, diketahui nilai tolerance seluruh variabel independen di atas 0.1 dan nilai VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan ke-2 tidak terjadi multikolinieritas.

Persamaan ke-3

Tabel 4. 14
Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan ke-3

Variabel Independen	Collinierity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan	0,466	2,147	Bebas Gejala Multikolinieritas
Tingkat Pendidikan	0,474	2,111	Bebas Gejala Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan* Tingkat Pendidikan	0,726	1,377	Bebas Gejala Multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada data tabel di atas, diketahui nilai tolerance seluruh variabel independen di atas 0.1 dan nilai VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar masing-masing variabel independen dalam model regresi pada persamaan ke-3.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Persamaan pertama di dalam penelitian ini menggunakan uji park untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan ketentuan jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data terbebas dari heteroskedastisitas (Nazaruddin dan Basuki, 2017). Sedangkan pada persamaan kedua dalam penelitian ini menggunakan uji glejser dengan ketentuan jika nilai signifikansi $>$

0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Persamaan ke-1

Tabel 4. 15
Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan ke-1

Variabel Dependen	Variabel Independen	Nilai Sig	Keterangan
Whistleblowing	Gaya Kepemimpinan	0,368	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Komitmen Organisasi	0,138	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: *Output SPSS v.22.0*

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai signifikansi keseluruhan variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi persamaan pertama memenuhi asumsi non-heteroskedastisitas.

Persamaan ke-2

Tabel 4. 16
Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan ke-2

Variabel Dependen	Variabel Independen	Nilai Sig	Keterangan
Whistleblowing	Gaya Kepemimpinan	0,903	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Tingkat Pendidikan	0,816	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Gaya Kepemimpinan* Tingkat Pendidikan	0,989	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: *Output SPSS v.22.0*

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai signifikansi keseluruhan variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05, maka dapat

disimpulkan bahwa model regresi persamaan kedua memenuhi asumsi non-heteroskedastisitas.

Persamaan ke-3

Tabel 4. 17
Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan ke-3

Variabel Dependen	Variabel Independen	Nilai Sig	Keterangan
Whistleblowing	Komitmen Organisasi	0,269	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Tingkat Pendidikan	0,307	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Komitmen Organisasi* Tingkat Pendidikan	0,471	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: *Output SPSS v.22.0*

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai signifikansi keseluruhan variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi persamaan pertama memenuhi asumsi non-heteroskedastisitas.

E. Uji Hipotesis Dan Analisis Data

1. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Nilai R² digunakan untuk menilai seberapa baik model yang digunakan mampu menjelaskan variabel dependennya. Hasil dari pengujian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Persamaan ke-1

Tabel 4. 18
Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R2) Persamaan ke-1

Model	Adjusted R Square
1	0.630

Sumber : *Output SPSS v.22.0*

Tabel 4.18 menunjukkan nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0,630. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi dapat menjelaskan variabel whistleblowing sebesar 63%. Sisanya sebesar 37% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Persamaan ke-2

Tabel 4. 19
Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R2) Persamaan ke-2

Model	Adjusted R Square
2	0.667

Sumber : *Output SPSS v.22.0*

Tabel 4.19 menunjukkan nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0,667. Hal ini menunjukkan bahwa 66,7% variabel whistleblowing dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, dan interaksi variabel gaya kepemimpinan dengan tingkat pendidikan sebagai variabel moderasi. Sedangkan sisanya sebesar 33,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Persamaan ke-3

Tabel 4. 20
Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R2) Persamaan ke-3

Model	Adjusted R Square
3	0.546

Sumber : *Output SPSS v.22.0*

Tabel 4.20 menunjukkan nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0,546. Hal ini menunjukkan bahwa 54,6% variabel whistleblowing dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi, tingkat pendidikan, dan interaksi variabel komitmen organisasi dengan tingkat pendidikan sebagai variabel moderasi. Sedangkan sisanya sebesar 45,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Uji nilai *F* dilakukan dengan menggunakan kriteria, apabila *p value* (*sig*) < 0,05, maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji nilai *F* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Persamaan ke-1

Tabel 4. 21
Hasil Uji Nilai F Persamaan ke-1

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	278.526	2	139.263	40.126	.000 ^b

Residual	152.708	44	3.471		
Total	431.234	46			

Sumber : *Output SPSS v.22.0*

Tabel 4.21 menunjukkan bahwa bahwa signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap whistleblowing.

Persamaan ke-2

Tabel 4. 22
Hasil Uji Nilai F Persamaan ke-2

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	296.840	3	98.947	31.658	.000 ^b
Residual	134.395	43	3.125		
Total	431.234	46			

Sumber : *Output SPSS v.22.0*

Tabel 4.22 menunjukkan bahwa bahwa signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, dan gaya kepemimpinan yang dimoderasi tingkat pendidikan berpengaruh secara bersama-sama terhadap whistleblowing.

Persamaan ke-3

Tabel 4. 23
Hasil Uji Nilai F Persamaan ke-3

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	248.414	3	82.805	19.476	.000 ^b
Residual	182.820	43	4.252		
Total	431.234	46			

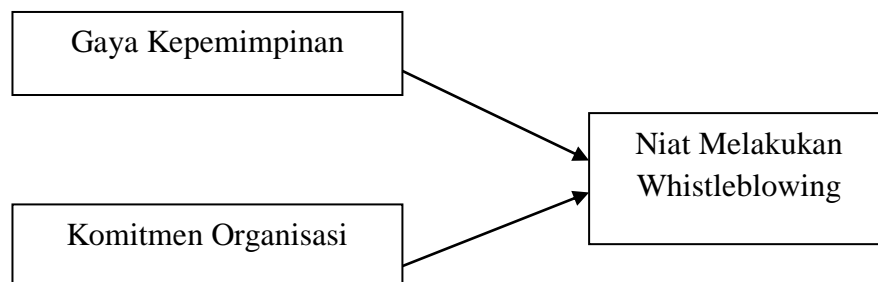
Sumber : *Output SPSS v.22.0*

Tabel 4.23 menunjukkan bahwa bahwa signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi, tingkat pendidikan, dan komitmen organisasi yang dimoderasi tingkat pendidikan berpengaruh terhadap whistleblowing.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan yang akan dilakukan adalah hipotesis diterima apabila nilai signifikansi $< \alpha$ 0,05 dan koefisien regresi searah dengan hipotesis. (Nazaruddin dan Basuki, 2017).

a. Uji Hipotesis 1 dan 2



Gambar 4. 1
Persamaan 1

Uji model 1 ini digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan 2, yaitu apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap niat melakukan whistleblowing, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat melakukan whistleblowing. Syarat diterimanya hipotesis apabila nilai signifikansi lebih kecil dari *alpha* (0,05) dan

memiliki koefisien beta bernilai positif. Hasil dari pengujian model 1 bisa dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 24
Hasil Uji Hipotesis 1 dan 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.456	2.519		.975	.335
Gaya Kepemimpinan	.809	.164	.547	4.931	.000
Komitmen Organisasi	.354	.112	.350	3.153	.003

Sumber : *Output SPSS v.22.0*

Berdasarkan tabel 4.24 diperoleh persamaan linier regresi sebagai berikut :

$$WB = A + \beta_1 GK + \beta_2 KO + e$$

$$WB = 2.456 + 0.809GK + 0.354KO + e$$

Keterangan :

WB : Niat melakukan Whistleblowing

A : Konstanta

GK : Gaya Kepemimpinan

KO : Komitmen Organisasi

β : Koefisien Regresi

e : *Standart error*

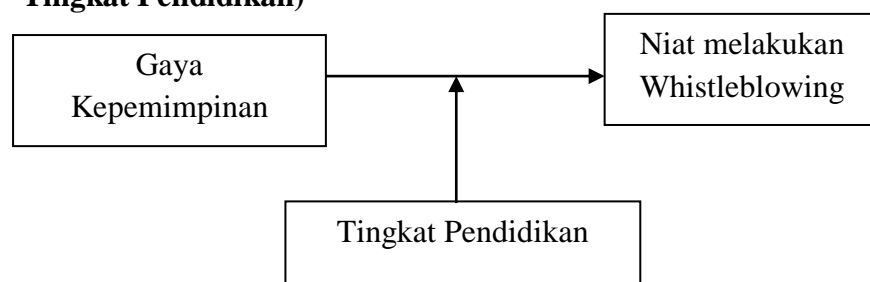
1) Uji Hipotesis 1 (Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Pengungkapan Whitsleblowing)

Berdasarkan tabel 4.24 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap niat melakukan whistleblowing adalah 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,809. Hal ini menunjukkan bahwa **H₁ diterima** karena, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap niat melakukan whistleblowing.

2) Uji Hipotesis 2 (Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Pengungkapan *Whistleblowing*)

Berdasarkan tabel 4.24 diketahui nilai signifikansi dari pengaruh komitmen organisasi terhadap niat melakukan whistleblowing adalah 0,003 dengan nilai koefisien beta sebesar 0,354. Hal ini menunjukkan bahwa **H₂ diterima** karena, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat melakukan whistleblowing.

3) Uji Hipotesis 3 (Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Pengungkapan *Whistleblowing* Dimoderasikan Tingkat Pendidikan)



Gambar 4. 2
Persamaan 2

Hipotesis 3 diuji dengan menggunakan Moderating Regressio Analysis (MRA). Moderating Regressio Analysis merupakan salah satu cara untuk menguji hubungan gaya kepemimpinan terhadap niat melakukan whistleblowing dengan tingkat pendidikan sebagai variabel moderasi. Hipotesis 3 dapat diterima apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan memiliki koefisien beta bernilai positif. Hasil pengujian dari hipotesis 3 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 25
Hasil Uji Hipotesis 3

Model	B	t	Sig
1 (Constant)	-46.739	-3.673	.001
Gaya Kepemimpinan	3.849	4.964	.000
Tingkat Pendidikan	2.742	4.441	.000
GK_TP	-.145	-3.980	.000

Sumber : *Output SPSS v.22.0*

Berdasarkan tabel 4.25 diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$\mathbf{WB = A + \beta_2GK + \beta_3TP - \beta_4GK*TP + e}$$

$$\mathbf{WB = 25.954 + 1.292GK + 0.823TP - 1.425GK*TP + e}$$

Keterangan :

WB = Niat Melakukan Whistleblowing

A = Konstanta

GK = Gaya Kepemimpinan

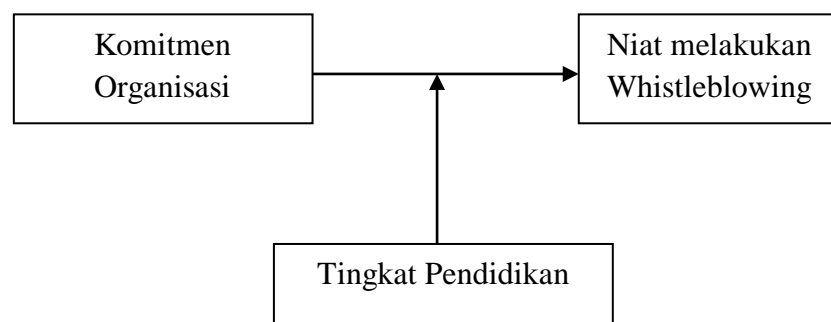
TP = Tingkat Pendidikan

β = Koefisien Regresi

e = *Standart error*

Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi memenuhi syarat karena memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, tetapi nilai koefisien beta bernilai negatif yaitu sebesar $-0,145$. Hal ini menunjukkan bahwa **H₃ ditolak**, maka variabel tingkat pendidikan memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan niat melakukan whistleblowing namun arahnya negatif atau berlawanan sehingga tingkat pendidikan memperlemah hubungan antara gaya kepemimpinan dengan niat melakukan whistleblowing.

4) Uji Hipotesis 4 Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Pengungkapan Whistleblowing Dimoderasikan Tingkat Pendidikan)



Gambar 4. 3
Persamaan 3

Hipotesis 4 diuji dengan menggunakan Moderating Regressio Analysis (MRA). Moderating Regressio Analysis merupakan salah satu cara untuk menguji hubungan komitmen organisasi terhadap niat melakukan whistleblowing dengan tingkat pendidikan sebagai variabel moderasi. Hipotesis 4 dapat

diterima apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan memiliki koefisien beta bernilai positif. Hasil pengujian dari hipotesis 4 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 26
Hasil Uji Hipotesis 4

Model	B	t	Sig
1 (Constant)	-58.735	-4.208	.000
Komitmen Organisasi	3.364	5.277	.000
Tingkat Pendidikan	3.374	5.220	.000
KO_TP	-.134	-4.723	.000

Sumber : *Output SPSS v.22.0*

Berdasarkan tabel 4.26 diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$WB = A + \beta_2 KO + \beta_3 TP - \beta_4 KO * TP + e$$

$$WB = 26.145 + 0.979KO + 0.925TP - 1.544KO * TP + e$$

Keterangan :

- WB : Niat Melakukan Whistleblowing
- A : Konstanta
- KO : Komitmen Organisasi
- TP : Tingkat Pendidikan
- β : Koefisien Regresi
- e : *Standart error*

Berdasarkan hasil uji hipotesis 4 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi memenuhi syarat karena memiliki nilai signifikansi $0,000 > 0,05$, tetapi nilai koefisien beta bernilai negatif yaitu sebesar -.134. Hal ini menunjukkan bahwa **H₄ ditolak**, maka variabel tingkat pendidikan memoderasi hubungan antara

komitmen organisasi dengan niat melakukan whistleblowing namun arahnya negatif atau berlawanan sehingga tingkat pendidikan tidak memperkuat melainkan memperlemah hubungan antara komitmen organisasi dengan niat melakukan whistleblowing.

Tabel 4. 27
Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Kode	Hipotesis	Keterangan
H ₁	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap niat melakukan whistleblowing	Diterima
H ₂	Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap niat melakukan whistleblowing	Diterima
H ₃	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap niat melakukan whistleblowing dimoderasikan dengan Tingkat Pendidikan	Ditolak
H ₄	Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap niat melakukan whistleblowing dimoderasikan dengan Tingkat Pendidikan	Ditolak

F. Pembahasan (Intrepretasi)

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi terhadap pengaruh niat pengungkapan *Whistleblowing* dengan Tingkat Pendidikan sebagai variabel moderating. Hasil pengujian empiris yang telah dilakukan pada beberapa hipotesis dalam penelitian dibahas pada bagian berikut ini:

1. Uji Hipotesis 1 (Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Pengungkapan *Whitsleblowing*)

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa terdapat adanya hubungan pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap niat melakukan *whistleblowing* di PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. – Proyek Jembatan Ogan Palembang. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap niat melakukan *whistleblowing* adalah 0,000 dengan nilai koefisien beta bernilai positif 0,809. Hal ini menunjukkan bahwa **H₁ diterima** karena, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Hal tersebut sejalan dengan pandangan Humphreys (2002) yang mengemukakan bahwa adanya hubungan antara petinggi dan para karyawan dalam bentuk kepemimpinan transformasional tidak hanya sekedar ditinjau dari sistem nilai (*Value System*). Pemimpin transformasional mampu menyatukan seluruh karyawan dan mampu merubah pandangan, sikap, dan target individual dari karyawan demi mencapai tujuan maupun sebelum mencapai tujuan yang ditentukan. Oleh karena itu pemimpin perusahaan yang memiliki hubungan baik kepada karyawan mampu memberikan dorongan niat kepada para karyawan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, ini menunjukkan bahwa individu yang idealis akan menjunjung kesejahteraan orang lain

karena individu tersebut mempertimbangkan perilaku yang di lakukan tidak melanggar nilai-nilai moral (Dzakirin, 2016).

Dalam hal ini seorang dengan pemimpin yang mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dibawah kendalinya akan menciptakan karyawan yang akan menjalankan intruksi yang tepat dimana segala kebijakan yang dibuat akan di jalankan sesuai etika dan norma yang berlaku. Sehingga ketika terjadi kondisi yang menyimpang dari etika dan norma karyawan tidak segan untuk melakukan pelaporan maupun tindakan *whistleblowing*. Ini sejalan dengan penelitian (Permata, 2019) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan akan mempengaruhi niat pengungkapan *whistleblowing*.

2. Uji Hipotesis 2 (Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Pengungkapan *Whistleblowing*)

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa terdapat adanya hubungan pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap niat melakukan *whistleblowing* di PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. – Proyek Jembatan Ogan Palembang. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi dari pengaruh komitmen organisasi terhadap niat melakukan *whistleblowing* adalah 0,003 dengan nilai koefisien beta bernilai positif sebesar 0,354. Hal ini menunjukkan bahwa **H₂ diterima** karena, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan dapat

dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat melakukan whistleblowing.

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang timbul dari karyawan yang menunjukkan adanya keyakinan dan dukungan hingga kesetiaan individu mengenai nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi (Mowdat et al., 1979). oleh karena itu seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih memperhatikan tindakan – tindakan yang dijalankan serta akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu perusahaan, seseorang yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan memiliki rasa bahwa dirinya perlu untuk mempertahankan dan menjaga kekuatan dari organisasi tersebut termasuk akan menghindari perilaku yang menyimpang dari etika dan norma bahkan akan melakukan tindakan *whistleblowing* karena dalam diri mereka memiliki jiwa tanggung jawab dan kewajiban yang tinggi dalam segala proses yang dijalankan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian ini sejalan dengan (Purwaningtias, 2018) yang menyatakan bahwa seseorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan memihak ke organisasi dimana dirinya bekerja dengan mengikuti tujuan dan arahan dari organisasi tersebut serta berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

3. Uji Hipotesis 3 (Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Pengungkapan *Whistleblowing* Dengan Tingkat Pendidikan Sebagai Variabel Moderating)

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa terdapat adanya hubungan pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap niat melakukan *whistleblowing* dengan tingkat pendidikan sebagai variabel moderating di PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. – Proyek Jembatan Ogan Palembang. Nilai signifikansi memenuhi syarat karena memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, tetapi nilai koefisien beta bernilai negatif yaitu sebesar $-0,145$. Hal ini menunjukkan bahwa **H₃ ditolak**, maka variabel tingkat pendidikan memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan niat melakukan *whistleblowing* namun arahnya negatif atau berlawanan sehingga tingkat pendidikan memperlemah hubungan antara gaya kepemimpinan dengan niat melakukan *whistleblowing*.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan (Ferri, 2015) yang menyatakan bahwa adanya variabel moderasi tidak berpengaruh memperkuat terhadap niat melakukan *whistleblowing*, sehingga dengan dimasukkannya tingkat pendidikan tidak mampu memberikan dorongan untuk melahirkan niat seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini menjadi gambaran bahwa setinggi apapun tingkat pendidikan tidak menjadi jaminan bahwa seseorang akan senantiasa melakukan tindakan kooperatif dan menjalankan etika serta

norma yang berlaku. Dengan hasil ini, yang mampu meningkatkan seseorang untuk melakukan *whistleblowing* berasal dari diri seseorang yang memiliki pendirian yang teguh atas prinsip yang dimiliki meskipun telah didukung oleh pemimpin yang mampu melahirkan situasi yang kondusif di dalam perusahaan.

4. Uji Hipotesis 4 (Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Pengungkapan *Whistleblowing* Dengan Tingkat Pendidikan Sebagai Variabel Moderating)

Hasil pengujian hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa terdapat adanya hubungan pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap niat melakukan *whistleblowing* dengan tingkat pendidikan sebagai variabel moderating di PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. – Proyek Jembatan Ogan Palembang. nilai signifikansi memenuhi syarat karena memiliki nilai signifikansi $0,000 > 0,05$, tetapi nilai koefisien beta bernilai negatif yaitu sebesar $-0,134$. Hal ini menunjukkan bahwa **H₄ ditolak**, maka variabel tingkat pendidikan memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dengan niat melakukan *whistleblowing* namun arahnya negatif atau berlawanan sehingga tingkat pendidikan tidak memperkuat melainkan memperlemah hubungan antara komitmen organisasi dengan niat melakukan *whistleblowing*.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan (Ferri, 2015) yang menyatakan bahwa adanya variabel moderasi tidak berpengaruh

memperkuat terhadap niat melakukan *whistleblowing*, sehingga dengan dimasukkannya tingkat pendidikan tidak mampu memberikan dorongan untuk melahirkan niat seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini menjadi gambaran bahwa tingkat pendidikan seseorang tidak menjadi hal yang krusial dalam pengungkapan *whistleblowing* dikarenakan tingginya tingkat pendidikan seseorang yang telah di jalankan tanpa adanya akhlak yang baik pula seseorang tidak akan terdorong untuk melakukan pengungkapan. Seseorang yang mampu melakukan tindakan tersebut pastinya memiliki dan memegang teguh etika dan norma yang berlaku.