

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
NIAT PEGAWAI PEMDA UNTUK MELAKUKAN
WHISTLEBLOWING**



SKRIPSI

Oleh:

Nama: Desi Nugrohaningrum

No. Mahasiswa: 14312450

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2018

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
NIAT PEGAWAI PEMDA UNTUK MELAKUKAN
*WHISTLEBLOWING***

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi UII

Oleh:

Nama : Desi Nugrohaningrum

No. Mahasiswa: 14312450

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sangsi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Sleman, 12 Juli 2018

Penulis



(Desi Nugrohaningrum)

HALAMAN PENGESAHAN
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NIAT PEGAWAI
PEMDA UNTUK MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING*
(Studi Kasus di Pemda Sleman)

SKRIPSI

Diajukan oleh:

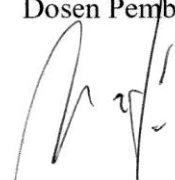
Nama: Desi Nugrohaningrum

NIM : 14312450

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal

Dosen Pembimbing

 Ace utk divji
→

(Mahmudi, S.E.,M.Si.,Dr.)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NIAT PEGAWAI PEMDA
UNTUK MELAKUKAN WHISTLEBLOWING**

Disusun Oleh : DESI NUGROHANINGRUM

Nomor Mahasiswa : 14312450

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan LULUS

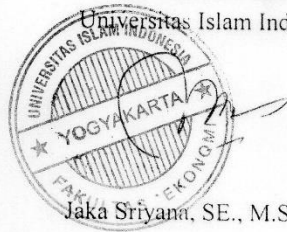
Pada hari Selasa, tanggal: 14 Agustus 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Mahmudi, Dr., SE., M.Si, Ak, CMA.

Penguji : Prapti Antarwiyati, Dra., MS., Ak, CA.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

MOTTO

**Jangan kuartikan kegagalan yang mungkin terjadi,
tapi kuatirkanlah kesempatan yang hilang ketika
engkau sama sekali tidak mencobanya.**

PERSEMBAHAN

Karya ini ku persembahkan untuk kedua orangtuaku tercinta, Ibu Eni Widiastuti dan Bapak Subroto, yang telah memberikan seluruh kasih dan sayangnya. Terima kasih atas do'a restunya. Terima kasih atas seluruh dukungannya. Terima kasih selalu mengusahakan apapun yang ku butuhkan. Terimakasih untuk semuanya.

Special thanks to:

Kakak-kakakku tercinta mas Didik dan mas Anang, terima kasih atas do'a dan dukungannya.

Ponakanku tersayang Azzam

Nenekku tercinta Mbah Wandi

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan tugas akhir skripsi yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Pegawai Pemda untuk Melakukan Whistleblowing” dapat terselesaikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa pelaksanaan penelitian dan penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan terlaksana dengan baik tanpa dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Fathul Wahid, ST., M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Drs. Dekar Urumsah, Drs, S.Si., M.Com., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Mahmudi, Dr., S.E., M.Si,Ak, CMA. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah dengan sabar memberi pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi.
5. Ibu Prapti Antarwiyati, Dra., M.Si., Ak, CA. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Kedua orang tua, Ibu Eni Widiastuti dan Bapak Subroto yang senantiasa memberikan kesabaran, perhatian, kasih sayang, doa, motivasi dan menjadi kekuatan terbesar penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Kakak-kakak dan ponakan tercinta, terimakasih atas segala do'a, perhatian, motivasi, dan dukungan moril maupun materiil.
8. Seluruh jajaran yang berada di Pemerintahan Kabupaten Sleman yang telah bersedia memberikan ijin untuk melakukan penelitian ini
9. Teman-temanku yang super Vina, Icha, Intan, Eva, Firda yang telah membantuku dalam penyusunan skripsi ini.
10. Teman-teman satu angkatan jurusan Akuntansi, terimakasih atas jalinan silaturrahminya.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan dapat menjadi referensi, khususnya bagi mahasiswa Akuntansi.

Sleman, 20 Juli 2018

Penulis,

(Desi Nugrohaningrum)

ABSTRACT

This research is conducted to determine the factors that influence the intention of Sleman local government official to do whistle-blowing. This reserach uses a quantities approach. The source of data used of primary data obtained by using questionnaires given to local government officials of Sleman. Sampling technique in this research is purposive sampling. The scale that is in this research is scale 1-4. The number of samples taken is 103. This research uses multiple linier regression analysis technique. The results showed that organizational commitment has no effect the intention of whistle-blowing. Anonymous reporting channel has effect the intention of whistle-blowing. Personal cost has no effect the intention of whistle-blowing. Reward has effect the intention of whistle-blowing.

Key: Organizational Commitment, Anonymous Reporting Channel, Personal Cost, Reward, Intention of Whistleblowing

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi niat pegawai Pemda Sleman untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh menggunakan kuesioner yang diberikan kepada pegawai Pemerintah Daerah Sleman. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala dari 1-4. Jumlah sampel yang diambil adalah 103. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Saluran pelaporan anonim berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. *Personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Sedangkan *reward* berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Salururan Pelaporan Anonim, *Personal Cost*, *Reward*, Niat Melakukan *Whistleblowing*.

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	iii
Halaman Pengesahan	iv
Berita Acara Ujian Skripsi.....	v
Halaman Motto	vi
Halaman Persembahan	vii
Kata Pengantar.....	viii
Abstrak	x
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel.....	xv
Daftar Lampiran	xvi
Daftar Gambar	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Terori.....	8
2.1.1 <i>Theory of Planned Behavior</i>	8
2.1.2 <i>Prosocial Organizatinal Behavior Theory</i>	9
2.1.3 <i>Whistleblowing</i>	11

2.1.4	Komitmen Organisasi	13
2.1.5	Saluran Pelaporan Anonim.....	14
2.1.6	<i>Personal Cost</i>	15
2.1.7	<i>Reward</i>	17
2.2	Penelitian Terdahulu.....	17
2.3	Pengembangan Hipotesis.....	19
2.3.1	<i>Whistleblowing</i> dan Komitmen Organisasi	19
2.3.2	<i>Whistleblowing</i> dan Saluran Pelaporan Anonim	20
2.3.3	<i>Whistleblowing</i> dan <i>Personal Cost</i>	21
2.3.4	<i>Whistleblowing</i> dan <i>Reward</i>	23
2.4	Kerangka Penelitian.....	24

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Populasi dan Sampel.....	25
3.2	Teknik Pengumpulan Data	25
3.3	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	26
3.3.1	Variabel Dependen atau Terikat	26
3.3.1.1	<i>Whistleblowing</i>	26
3.3.2	Variabel Independen	26
3.3.2.1	Komitmen Organisasi	26
3.3.2.2	Saluran Pelaporan Anonim.....	26
3.3.2.3	<i>Personal Cost</i>	27
3.3.2.4	<i>Reward</i>	27
3.4	Pengukuran Variabel	28
3.5	Metode Pengujian Instrumen.....	28
3.6	Metode Analisis Data	29
3.6.1	Uji Statistik Deskriptif	29
3.6.2	Uji Asumsi Klasik.....	29

1. Uji normalitas.....	29
2. Multikolinieritas.....	30
3. Heterokedastisitas	30
3.6.2 Analisis Regersi Berganda	31
3.6.3 Pengujian Hipotesis	31
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Sampel Penelitian.....	33
4.2 Deskripsi Responden.....	34
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	35
4.2.3.Karakteristik Responden Berdasarkan Instansi	36
Tempat Bekerja	
4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	37
4.2.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	38
4.3 Uji Kualitas Data	39
4.3.1 Hasil Pengujian Validitas	39
4.3.2 Hasil Pengujian Realibilitas	42
4.4 Statistik Deskriptif.....	43
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	47
4.5.1 Uji Normalitas	48
4.5.2 Uji Multikolinieritas	49
4.5.3 Uji Heterokedastisitas.....	50
4.6 Uji Hipotesis.....	51
4.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
4.7 Pembahasan	56
4.7.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat Melakukan.....	56
<i>Whistleblowing</i>	

4.7.2 Pengaruh Saluran Pelaporan Anonim terhadap	57
Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i>	
4.7.3 Pengaruh <i>Personal Cost</i> terhadap Niat Melakukan	58
<i>Whistleblowing</i>	
4.7.4 Pengaruh <i>Reward</i> terhadap Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i>	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Keterbatasan Penulisan.....	60
5.3 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA.....	62
LAMPIRAN	66

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Penyebaran dan Pengambilan Kuesioner	33
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	35
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Instansi Tempat Bekerja	36
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	37
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	38
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas	39
Tabel 4.8	Hasil Uji Realibilitas	42
Tabel 4.9	Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	44
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas.....	48
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinieritas.....	49
Tabel 4.12	Hasil Uji Heterokedastisitas	50
Tabel 4.13	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	66
Lampiran 2 Data Hasil Jawaban Responden.....	74
Lampiran 3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	90
Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik	96
Lampiran 5 Hasil Uji Statistik Deskriptif	99
Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	102
Lampiran 7 Izin Penelitian	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran Teoritis	24
--	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan berkembangnya perekonomian yang semakin kompleks, berkembang pula praktik kecurangan dalam berbagai bentuk. Skandal kecurangan di sektor privat maupun sektor publik telah banyak terjadi. Kasus kecurangan yang paling membuat publik gempar yaitu terungkapnya kasus kecurangan perusahaan-perusahaan besar dunia misalnya kasus Enron, WorldCom, Anderson, dan Tyco. Baru-baru ini di Indonesia juga terjadi kasus korupsi E-KTP yang melibatkan pihak swasta, eksekutif dan legislatif. Kerugian negara akibat korupsi E-KTP ini sangatlah besar yaitu 2,3 triliun. Menurut ICW, kasus korupsi atau kecurangan di Indonesia pada tahun 2017 meningkat dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2016 ditemukan 482 kasus dan pada tahun 2017 meningkat menjadi 576 kasus. Tahun 2017 kasus korupsi di Indonesia terbanyak ditemukan di ditingkat Pemkab/Pemkot dengan 222 kasus.

Kecurangan atau pelanggaran yang terjadi pasti akan mengakibatkan kerugian yang amat besar. Dalam rangka meminimalisir kecurangan yang terjadi maka setiap organisasi berusaha untuk menanamkan kepada seluruh pegawainya untuk berperilaku jujur dan melaporkan tindak kecurangan atau pelanggaran apabila mengetahuinya.

Kasus tindak kecurangan akuntansi yang pernah terjadi di Indonesia dan melibatkan *whistleblower* misalnya kasus yang melibatkan Susno Duaji dalam kasus praktik mafia hukum, Agus Condro dalam kasus pemilihan Deputy Senior

Bank Indonesia. Berbagai macam kecurangan yang terjadi di sektor privat maupaun sektor publik ini dapat dicegah dengan mengungkapkan kecurangan yang ada. Menurut Albrecht et al. (2014) ada dua faktor dasar yang bisa mencegah kecurangan yang terjadi didalam sebuah organisasi. Faktor pertama yaitu budaya kejujuran harus diciptakan, keterbukaan informasi dan dukungan kepada pegawai. Sedangkan faktor kedua adalah meminimalisir celah untuk melakukan kecurangan dan memberikan hukuman bagi setiap pelaku kecurangan. Menurut Albercht et al. (2014) bahwa salah satu cara meminimalkan kesempatan untuk melakukan kecurangan adalah dengan menciptakan sistem pelaporan pelanggaran/kecurangan (*whistleblowing system*). Pendapat ini selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Bagustianto (2015) bahwa salah satu cara yang efektif untuk mengungkapkan sebuah kecurangan adalah memberdayakan *whistleblowing*. Sweeney (2008) mengungkapkan bahwa terbongkarnya sebagian besar kasus kecurangan yang terjadi disektor privat atau publik selama ini terjadi karena adanya karyawan yang mengungkapkann kecurangan tersebut.

Menurut Near dan Micheli (1985) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai pengungkapan atau pelaporan yang dilakukan oleh karyawan atau mantan karyawan organisasi atas suatu praktik ilegal, tidak bermoral, atau tanpa legitimasi hukum dibawah kendali pimpinan mereka kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan. Sedangkan individu yang melakukan tindakan *whistleblowing* disebut *whistleblower*.

Para pembuat kebijakan telah menciptakan peraturan-peraturan yang membuat pegawai akan lebih terdorong atau termotivasi untuk melakukan

tindakan *whistleblowing*. Di Amerika Serikat untuk mendorong niat pegawai *whistleblowing* yaitu dengan cara menerbitkan Sarbanes-Oxley (SOX) Act pada 2002. Sedangkan di Indonesia sendiri untuk mendorong minat *whistleblowing*, Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) membuat peraturan-peraturan tentang *whistleblowing* dengan judul Pedoman Sistem Pelaporan dan Pelanggaran (SPP) atau *whistleblowing system* yang diterbitkan pada tanggal 10 November 2008. Peraturan tersebut mewajibkan para akuntan untuk melaporkan setiap kecurangan manajemen kepada pihak pembuat kebijakan yang sesuai. Adanya peraturan tersebut tidak membuat pegawai langsung berani untuk melakukan *whistleblowing*. Hal itu disebabkan karena posisi *whistleblower* sangat berisiko terhadap pembalasan dendam seperti pengucilan dan pengacaman. Selain itu juga pelapor atau *whistleblower* bisa dengan sangat mudah berubah statusnya menjadi tersangka atas pencemaran nama baik.

Menerapkan sistem pelaporan pelanggaran atau *whistleblowing* agar berjalan efektif dan bisa mendeteksi serta mencegah terjadinya tindakan kecurangan dalam suatu organisasi bukan merupakan hal yang mudah. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh *Deloitte* yang menyatakan bahwa banyak sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*) gagal untuk mendeteksi adanya suatu pelanggaran atau korupsi.

Ada beberapa faktor-faktor yang membuat seseorang itu tidak berminat untuk melakukan *whistleblowing*. Menurut penelitian Liyanarachchi dan Newdick (2009) bahwa *personal cost* dapat mempengaruhi orang untuk melaporkan suatu kecurangan atau pelanggaran. Sedangkan menurut Bagustianto

dan Nurkholis (2015) menyatakan bahwa bahwa *personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap minat pegawai negeri sipil dalam melaporkan tindak kecurangan atau pelanggaran. Komitmen organisasi itu juga dapat mempengaruhi individu untuk melaporkan suatu pelanggaran yang ada di dalam suatu organisasi. Menurut penelitian Bagustianto dan Nurkholis komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistleblowing*. Menurut penelitian Taufiq Akbar (2016) saluran pelaporan anonim mempengaruhi niat individu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Menurut Penelitian Yeohanatan Givani (2016) pemberian *reward* akan meningkatkan niat untuk melaporkan kecurangan (*whistleblowing*) namun juga meningkatkan risiko adanya laporan palsu.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini diberi judul **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Pegawai PEMDA untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing*”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat pegawai pemerintah daerah untuk melakukan *whistleblowing*?
2. Apakah saluran pelaporan anonim berpengaruh terhadap niat pegawai pemerintah daerah untuk melakukan *whistleblowing*?

3. Apakah *personal cost* berpengaruh terhadap niat pegawai pemerintah untuk melakukan *whistleblowing*?
4. Apakah pemberian *reward* berpengaruh terhadap niat pegawai pemerintah daerah melakukan *whistleblowing*?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menginvestigasi pengaruh komitmen organisasi terhadap niat pegawai pemerintah daerah untuk melakukan *whistleblowing*
2. Menginvestigasi pengaruh saluran pelaporan anonim terhadap niat pegawai pemerintah daerah untuk melakukan *whistleblowing*
3. Menginvestigasi pengaruh *personal cost* terhadap niat pegawai pemerintah daerah untuk melakukan *whistleblowing*.
4. Menginvestigasi pengaruh pemberian *reward* terhadap niat pegawai pemerintah daerah untuk melakukan *whistleblowing*

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dan sebagai bahan pertimbangan bagi para praktisi dalam mengembangkan pengetahuan terkait *whistleblowing* dan sebagai pendorong dan memotivasi para pegawai PEMDA untuk menjadi *whistleblower* guna mengurangi tingkat pelanggaran atau kecurangan yang ada di organisasi pemerintahan.

2. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris tentang faktor-faktor yang mempengaruhi niat pegawai PEMDA untuk melakukan *whistleblowing*.
- b. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi atau referensi untuk pihak yang berkepentingan dalam melaksanakan penelitian-penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman penyajian hasil penelitian, maka penulisan disusun dalam sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang landasan teori yang berkaitan dengan penelitian ini, review penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis yang dibuat untuk penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang populasi sampel, jenis data, pengumpulan data, definisi operasional variabel, pengukuran variabel dan teknik analisis data

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang data-data penelitian, analisis serta hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memuat kesimpulan penelitian serta memberikan saran perbaikan untuk penelitian di masa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior (TPB) adalah teori yang dikemukakan oleh Icek Ajzen (1991) yang menjelaskan hubungan antara sikap dan perilaku. *Theory of Planned Behavior* ini menyatakan bahwa minat (*intention*) lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual dan juga bisa sebagai penghubung antara sikap dan perilaku aktual. Menurut Icek Ajzen, minat digunakan untuk mengetahui motivasi yang mempengaruhi perilaku seseorang.

Theory of Planned Behavior menyatakan bahwa minat seseorang untuk melakukan sebuah perilaku dibentuk oleh 3 faktor utama. Faktor pertama adalah sikap terhadap perilaku (*attitude towards behavior*) yaitu penilaian apakah perilaku tersebut memberikan manfaat atau tidak. Faktor kedua adalah faktor sosial yang disebut dengan norma subjektif (*subjective form*), yaitu tekanan sosial yang mempunyai pengaruh terhadap individu untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tersebut. Faktor ketiga adalah persepsi control perilaku (*perceived behavior control*), yaitu yang mengacu pada kemudahan atau kesulitan yang dihadapi untuk melakukan perilaku tersebut. Pengaruh ke tiga faktor tersebut dapat berbeda-beda dalam berbagai perilaku dan situasi sehingga dalam praktiknya mungkin ditemukan bahwa hanya sikap yang mempunyai pengaruh pada

minat, pada situasi lain mungkin sikap dan persepsi kontrol perilaku yang mempunyai pengaruh terhadap minat, atau bahkan sikap, persepsi kontrol perilaku, dan norma subjektif secara bersama-sama berpengaruh terhadap minat.

Tindakan *whistleblowing* merupakan perilaku yang direncanakan oleh *whistleblower*. Tindakan *whistleblowing* tergantung pada niat pelapor kecurangan atau *whistleblower* apakah akan memutuskan untuk melakukan *whistleblowing* atau tidak. *Theory Planned Behavior* (TPB) menjadi salah satu teori yang mendukung tindakan *whistleblowing*. Teori ini menjadi teori yang baik untuk mengukur persepsi sikap individu terhadap tindakan *whistleblowing*.

2.1.2 Prosocial Organizational Behavior Theory

Manusia itu dilahirkan sebagai makhluk sosial yang tidak bisa hidup tanpa bantuan dari orang lain, maka dari itu munculah perilaku prososial di kehidupan bermasyarakat. Perilaku prososial mencakup setiap tindakan untuk membantu orang lain, terlepas dari motif dari si penolong tersebut. Perilaku prososial bisa dimulai dari tindakan altruisme (menolong tanpa pamrih) sampai tindakan yang dimotivasi oleh pamrih atau kepentingan pribadi. Menurut Mussen dan Eisenbergh perilaku prososial mengacu pada tindakan sukarela yang dimaksudkan untuk membantu atau memberikan manfaat untuk individu lain atau kelompok individu. Perilaku prososial bukan hanya terjadi dalam kehidupan bermasyarakat saja, tetapi juga ada didalam organisasi. Biasanya perilaku ini disebut dengan *prosocial organization behavior*.

Menurut Brief dan Motowidlo (1986) *prosocial organizational behavior* adalah perilaku yang dilakukan oleh anggota sebuah organisasi terhadap organisasi untuk memberikan manfaat bagi organisasi tersebut. Sedangkan menurut Staub (1978) bahwa *prosocial behavior* adalah perilaku sosial positif yang tujuannya untuk memberikan manfaat pada orang lain. Pelaku *prosocial behavior* bisa memiliki maksud untuk mendapatkan keuntungan atau manfaat untuk dirinya sendiri juga. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bagustianto (2015) *prosocial behavior* menjadi teori yang mendukung terjadinya *whistleblowing*.

Menurut Brief dan Motowidlo (1986) menyatakan bahwa *whistleblowing* adalah salah satu bentuk *prosocial organizational behavior*. Pendapat ini sejalan dengan Dozier dan Miceli (1985) yang menyatakan bahwa tindakan *whistleblowing* adalah salah satu perilaku prososial karena secara umum tindakan *whistleblowing* akan memberikan manfaat bagi organisasi maupun pelapor dari kecurangan.

Miceli dan Near (1985) menyatakan bahwa *whistleblower* melaporkan kecurangan yang terjadi sebagai upaya untuk membantu dan memberikan manfaat bagi organisasi karena *whistleblower* menyakini bahwa perbuatan pelanggaran atau kecurangan tersebut tidak sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Prinsipnya *whistleblowing* merupakan perilaku *prosocial behavior* yang akan membantu pihak lain dalam menyehatkan sebuah organisasi.

Untuk melakukan pengukuran terhadap perilaku prososial dapat dilihat melalui aspek-aspek perilaku prososial. Menurut Mussen (1989) aspek-aspek perilaku prososial adalah sebagai berikut:

- a. Berbagi, yaitu kesediaan untuk berbagi perasaan dengan orang lain dalam suasana suka maupun duka
- b. Menolong, yaitu kesediaan memberikan bantuan atau pertolongan kepada orang lain yang sedang mengalami kesulitan
- c. Kerjasama, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain demi tercapainya suatu tujuan.
- d. Bertindak jujur, yaitu kesediaan untuk melakukan sesuatu seperti apa adanya, tidak berbuat curang.
- e. Berderma, yaitu kesediaan memberikan secara sukarela sebagian barang miliknya kepada orang yang membutuhkan.
- f. Mempertimbangkan hak dan kesejahteraan orang lain, yaitu kesediaan berkontribusi dalam menjaga hak-hak orang lain yang sering kali dilanggar oleh orang lain.

2.1.3 Whistleblowing

Menurut Miceli dan Near (1985) *whistleblowing* adalah suatu tindakan pengungkapan oleh anggota organisasi tentang praktik ilegal, tidak bermoral dalam sebuah organisasi. Individu yang melaporkan kecurangan atau melakukan tindakan *whistleblowing* disebut *whistleblower*. Tindakan *whistleblowing* perlu mendapat dukungan dari berbagai pihak agar bisa berjalan dengan baik.

Adanya sistem *whistleblowing* dalam organisasi menunjukkan tata kelola organisasi yang baik. Akan tetapi untuk menerapkan *whistleblowing* tidak mudah. Masih banyak individu yang tidak bersedia melaporkan kecurangan yang terjadi walaupun orang tersebut mengetahuinya. Individu yang menjadi *whistleblower* akan memiliki risiko berupa ancaman pembalasan dendam dari pelaku kecurangan. Ini yang menyebabkan individu tidak melaporkan kecurangan yang ia ketahui.

Whistleblowing bisa dilakukan dengan saluran internal maupun saluran eksternal. *Whistleblowing* saluran internal yaitu dimana seorang individu yang mengetahui kecurangan atau pelanggaran yang dilakukan oleh anggota organisasi atau organisasi itu sendiri, kemudian melaporkan kecurangan atau pelanggarannya tersebut kepada atasannya. Sedangkan, *whistleblowing* saluran eksternal yaitu dimana seorang individu mengetahui kecurangan atau pelanggaran yang dilakukan oleh anggota organisasi, kemudian melaporkannya kepada pihak diluar organisasi. Sedangkan menurut Park dan Blenkinsopp (2009) saluran pelaporan *whistleblowing* tidak hanya saluran pelaporan internal dan saluran pelaporan eksternal, tetapi terdiri dari tiga saluran pelaporan yaitu saluran pelaporan formal dan informal, saluran pelaporan anonim dan non-anonim, saluran pelaporan internal dan eksternal. Setiap individu yang akan melaporkan kecurangan bisa memilih sendiri saluran pelaporan mana yang akan dipilih.

2.1.4 Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2003) komitmen organisasi adalah keadaan di mana pegawai atau individu memihak suatu organisasi tertentu dan juga berniat terus tetap menjadi anggota dalam organisasi itu. Menurut Wiener (1982) komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam diri pegawai atau individu untuk berbuat sesuatu agar dapat mendukung keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan organisasi tersebut dan perasaan yang dimiliki pegawai atau individu untuk lebih mementingkan kepentingan organisasi.

Individu yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki rasa tanggungjawab lebih besar untuk mendukung keberhasilan organisasi dimana individu bekerja. Komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki terhadap organisasi.

Pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan menyebabkan pegawai akan berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan menyebabkan pegawai juga berpikiran bahwa pencapaian tujuan organisasi adalah yang penting. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan berusaha menjalankan yang menjadi tanggung jawabnya dan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Dan sebaliknya pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan menyebabkan individu berpikiran bahwa pencapaian tujuan organisasi bukan hal yang penting dan cenderung lebih mementingkan kepentingan pribadinya sendiri.

Robbins dan Judge (2008) menggolongkan komitmen organisasi menjadi tiga komponen model yaitu:

1. Komponen afektif (*affective commitment*) adalah perasaan ikatan emosional yang terbentuk dari individu untuk organisasi tempat bekerjanya.
2. Komponen normative (*normative commitment*) adalah komitmen dari individu untuk tetap bertahan dengan organisasi dengan alasan-alasan moral dan etis.
3. Komponen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah nilai ekonomis yang dirasakan individu apabila individu tetap bertahan didalam organisasi dibandingkan apabila keluar dari organisasi tersebut.

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi yang dikemukakan oleh para peneliti di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu itu merasa terikat dengan tujuan organisasi dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen organisasi bisa muncul apabila individu mempunyai ikatan emosional terhadap organisasi.

2.1.5 Saluran Pelaporan Anonim

Saluran pelaporan *anonymous* adalah saluran pelaporan dimana pelapor tidak memerlukan identitas asli untuk melaporkan suatu kecurangan. Sedangkan saluran pelaporan *non-anonymous* adalah saluran pelaporan dimana pelapor kecurangan dalam melaporkan kecurangan diharuskan menggunakan identitas aslinya.

Salah satu kebutuhan dasar manusia menurut teori motivasi *Maslow's hierarchy of need theory* adalah kebutuhan akan rasa aman (*safety need*). *Safety needs* adalah kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan secara fisik dan psikis dari orang lain. Saluran pelaporan anonim akan memenuhi salah satu kebutuhan dasar manusia yaitu kebutuhan akan rasa aman dari pembalasan dendam.

Sarbanes Oxley mensyaratkan tersedianya saluran pelaporan anonim dalam *system whistleblowing* yang nantinya akan mendorong individu untuk memberikan informasi tanpa ada rasa takut. Tersedianya saluran pelaporan anonim dalam suatu organisasi membuat individu akan lebih nyaman dan aman karena identitas mereka terlindungi. Dengan adanya saluran pelaporan anonim ini bisa lebih memotivasi seseorang untuk melaporkan kecurangan yang ia ketahui.

2.1.6 Personal Cost

Menurut Schutz (1993) *personal cost* adalah risiko balas dendam yang dapat mengakibatkan minat individu berkurang untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran. Pembalasan dendam bisa dalam bentuk tidak berwujud (*intangible*) seperti penilaian kinerja yang tidak adil, penundaan kenaikan gaji, pemecatan, dimutasi ke tempat yang tidak diinginkan. *Personal cost* menurut Sabang (2013) tidak hanya mendapatkan risiko balas dendam dari pelaku kecurangan, melainkan juga tindakan pelapor untuk melaporkan kecurangan akan dianggap sebagai tindakan tidak etis. Semakin besar persepsi *personal cost* seseorang maka akan semakin berkurang minat orang tersebut untuk melakukan

kecurangan atau melakukan *whistleblowing* (Bagustianto 2015). Hooks et al (1994) dalam Zhuang (2003) mengatakan persepsi *personal cost* dipengaruhi oleh karakteristik dari pelapor kecurangan tersebut. Seorang individu yang mempunyai posisi yang kuat dan mudah mendapatkan pekerjaan akan menganggap *personal cost* itu bukan menjadi masalah apabila ia ingin melaporkan kecurangan yang terjadi.

Perlindungan terhadap *whistleblower* sangat diperlukan. *Whistleblower* harus mendapat perlindungan dari berbagai macam pembalasan dendam. Oleh karena itu dikeluarkan Sarbanes-Oxley Act 2002, Sec 301 dan 806 untuk mendorong tindakan *whistleblowing* dan sebagai perlindungan bagi *whistleblower*. Peraturan ini sangat dibutuhkan karena di berbagai kasus yang terungkap ada peran pegawai yang melaporkan kecurangan tersebut.

Di Indonesia untuk melindungi *whistleblower*, pemerintah menerbitkan UU no.13 tahun 2006 tentang perlindungan saksi dan korban. Peraturan ini memberikan perlindungan hukum dan keamanan bagi *whistleblower*. Perlindungan whistleblower juga tertuang dalam Surat Edaran Mahkamah Agung no.4 tahun 2011, peraturan ini mengatur mengenai perlindungan yang diberikan bagi pelapor tindak pidana (*whistleblower*) dan pelaku yang bekerja sama (*justice collabulator*)

2.1.7 Reward

Pemberian *reward* kepada seseorang dapat membantu dalam mengungkapkan kecurangan yang terjadi dalam sebuah organisasi. Menurut *reinforcement theory* atau teori pengukuhan menyatakan bahwa orang akan termotivasi untuk melakukan perilaku tertentu karena akan mendapatkan penghargaan atau *reward* sebagai imbalan apa yang sudah ia lakukan. Pemberian *reward* kepada karyawan yang melakukan *whistleblowing* bertujuan agar dapat memotivasi karyawan dalam mengungkapkan kecurangan ataupun pelanggaran yang terjadi, sehingga dapat mengurangi terjadinya kecurangan ataupun pelanggaran didalam sebuah organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Eka dan Intiyas (2015) penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah tekanan ketaatan dan *personal cost* mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini menggunakan studi eksperimental. Hasil yang didapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kondisi tekanan ketaatan yang rendah memiliki niat yang tinggi untuk melakukan *whistleblowing* daripada dalam kondisi ketaatan yang tinggi. Semakin tinggi tekanan ketaatan yang dirasakan oleh individu maka akan semakin berkurang minat individu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Responden yang berada dalam kondisi *personal cost* yang rendah memiliki niat yang tinggi untuk melakukan *whistleblowing* dari pada responden yang berada dalam kondisi *personal cost*

yang tinggi. Semakin tinggi *personal cost* yang dialami atau dirasakan oleh individu maka semakin berkurang niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Siti Aliyah (2015) melakukan penelitian dengan variabel sikap terhadap *whistleblowing*, komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan dan tanggung jawab personal. Penelitian ini menyimpulkan bahwa sikap terhadap *whistleblowing* tidak mempengaruhi minat pegawai melakukan *whistleblowing*. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat pegawai melakukan *whistleblowing*. *Personal cost* berpengaruh negative dan signifikan terhadap niat pegawai melakukan *whistleblowing*. Tingkat keseriusan kecurangan tidak mempengaruhi niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Tanggung jawab personal tidak mempengaruhi niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.

Rizki Bagustianto (2015) hasil pengujian hipotesis secara statistik menunjukkan bahwa sikap terhadap *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistleblowing*. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistleblowing*. *Personal cost* tidak berpengaruh terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistleblowing*. Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistleblowing*.

Menurut penelitian Taufiq Akbar (2016) saluran pelaporan anonim berpengaruh terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*. *Personal cost* dalam penelitian ini tidak mempengaruhi niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Menurut penelitian Widya Wahyuningsih (2016) pemberian *reward* tidak berpengaruh signifikan positif terhadap *whistleblowing*. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap *whistleblowing*. *Gender* tidak berpengaruh signifikan positif terhadap *whistleblowing*. Masa kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *whistleblowing*.

Menurut Penelitian Yeohanatan Givani (2016) pemberian *reward* akan meningkatkan niat untuk melaporkan kecurangan (*whistleblowing*) namun juga meningkatkan risiko adanya laporan palsu.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Whistleblowing dan Komitmen Organisasi

Menurut Kuryanto (2011) menyatakan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap organisasinya, individu akan memiliki sikap untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi organisasi dan memiliki keyakinan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi yang tinggi yang dimiliki oleh individu akan menimbulkan rasa memiliki terhadap organisasi (*sense belonging*) yang tinggi sehingga individu tidak akan merasa ragu-ragu untuk melakukan *whistleblowing*, karena pelapor yakin bahwa tindakannya tersebut akan melindungi organisasi dari kehancuran.

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya menghasilkan temuan yang berbeda-beda mengenai pengaruh komitmen

organisasi terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian yang dilakukan oleh Bagustianto dan Nurkholis (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap niat pegawai melakukan *whistleblowing*.

Penelitian yang telah dilakukan Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005) diperoleh hasil yang berbeda. Pada peniltian ini komitmen organisasi tidak mempengaruhi minat melakukan *whistleblowing*.

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Aliyah (2015) menunjukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis pertama yang diajukan adalah:

H1: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*

2.3.2 Whistleblowing dan Saluran Pelaporan Anonim

Saluran pelaporan *anonymous* adalah jalur pelaporan dimana identitas pelapor *wrongdoing* (kecurangan) akan dirahasiakan. Untuk membuat individu merasa aman untuk melaporkan suatu kecurangan maka harus disediakan saluran pelaporan anonim. Untuk menjawab permasalahan tersebut *Sarbanes –Oxley* mensyaratkan adanya saluran pelaporan anonim pada *system whistleblowing* sebuah organisasi, yang nantinya saluran pelapora anonim ini akan mendorong individu untuk memberikan informasi tanpa ada rasa takut dengan pembalasan

dendam dari pelaku kecurangan. Tersedianya saluran pelaporan anonim ini akan membuat individu akan merasa terlindungi dan aman dari pemabalasan dendam karena mereka tidak memerlukan identitas asli saat melaporkan kecurangan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Taufiq Akbar (2016) menyimpulkan bahwa saluran pelaporan anonim dapat meningkatkan niat pegawai negeri untuk melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis kedua yang diajukan adalah:

H2: Saluran pelaporan anonim berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

2.3.3 Whistleblowing dan Personal Cost

Menurut Schultz et al (1993) *personal cost* adalah pandangan individu terhadap risiko pembalasan dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi niat individu untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran. Bawahan akan mempertimbangkan hal-hal yang buruk yang akan terjadi apabila melaporkan kecurangan atau pelanggaran, apalagi jika atasan yang melakukan kecurangan atau pelanggaran tersebut. Dengan mempertimbangkan risiko-risiko buruk yang akan terjadi maka *whistleblower* semakin ragu dan cenderung akan mengurungkan niatnya untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran yang terjadi.

Penelitian yang dilakukan Kapalam dan Whitecotton (2001) menyatakan bahwa *personal cost* merupakan predictor signifikan terhadap niat auditor untuk melaporkan pelanggaran atau kecurangan yang dilakukan oleh auditor lainnya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Eka dan Intiyas (2015) menyatakan bahwa *personal cost* berpengaruh terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Siti Aliyah yang menyatakan bahwa *personal cost* berpengaruh terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Bagustianto dan Kholis (2015) yang menyimpulkan bahwa *personal cost* tidak memiliki pengaruh terhadap minat PNS untuk melakukan *whistleblowing*. Maka PNS BPK RI tidak mempertimbangkan *personal cost* sebagai factor yang bisa mempengaruhi niat untuk melakukan atau tidak melakukan *whistleblowing*. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Winardi (2013) yang menunjukkan bahwa *personal cost* tidak mampu menjadi factor yang bisa menjelaskan minat pegawai negeri sipil untuk melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis ketiga yang diajukan adalah:

H3: *Personal cost* berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

2.3.4 *Whistleblowing* dan *Reward*

Pemberian *reward* merupakan tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendorong dan memotivasi karyawannya untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Dengan memberikan *reward* maka akan memberi rasa kepuasan tersendiri bagi *whistleblower*. Logikanya dengan memberikan *reward* terhadap pelaporan kecurangan maka akan meningkatkan kesetiaan atau loyalitas karyawan terhadap organisasi. *Reward* akan memotivasi karyawan untuk melaporkan kecurangan jika mengetahui ada rekannya maupun atasannya melakukan kecurangan untuk segera melaporkannya, dan juga bisa meminimalkan kecurangan yang terjadi pada organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Widya Wahyuningsih (2016) menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan positif terhadap *whistleblowing*. Menurut penelitian Yeohanatan Givani (2016) pemberian *reward* akan meningkatkan niat untuk melaporkan kecurangan (*whistleblowing*) namun juga meningkatkan risiko adanya laporan palsu.

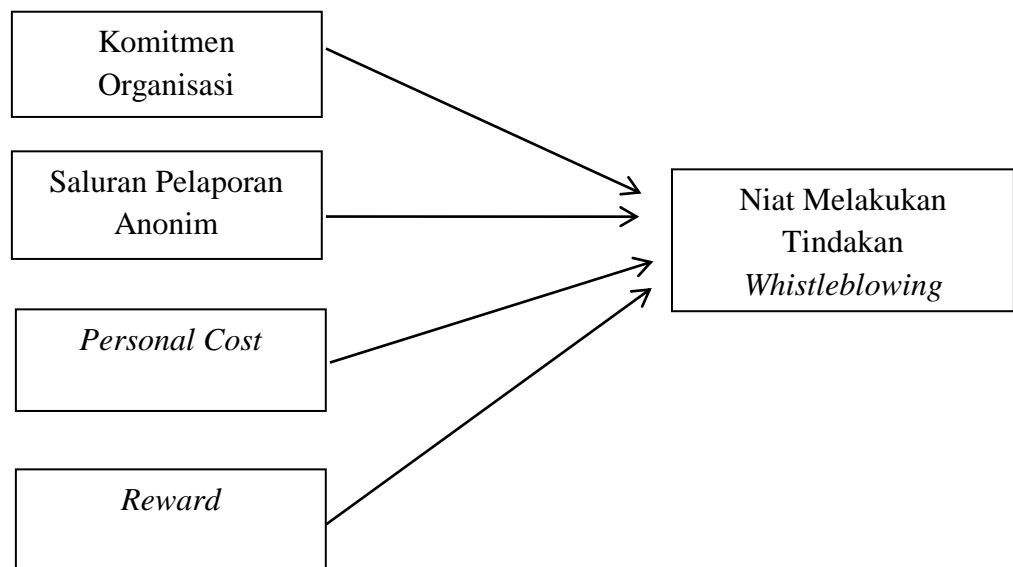
Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis keempat yang diajukan adalah:

H4: Pemberian *reward* berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

2.4 Kerangka Penelitian

Gambar 2.1

Model Kerangka Pemikiran Teoritis



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti (Syamsul Hadi, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pemerintah daerah yang berada di wilayah Kabupaten Sleman.

Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang memiliki karakteristik sama dengan populasinya yang diambil sebagai sumber data penelitian (Syamsul Hadi, 2006). Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pemerintah daerah di wilayah Kabupaten Sleman yang berada di Disdik, Dinsos, DPMPPT, BKAD, Disnaker. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 103 pegawai PEMDA yang berada di wilayah Kabupaten Sleman

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer tersebut merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber atau objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuisioner atau angket. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah pegawai tetap (PNS) yang berada di wilayah pemerintahan Kabupaten Sleman dan sudah berpengalaman bekerja di pemerintahan Kabupaten Sleman minimal selama 2 tahun sehingga diharapkan

memiliki pengetahuan yang memadai dan juga memiliki pemahaman yang cukup terhadap kondisi lingkungan kerja di pemerintahan Kabupaten Sleman.

3.3. Defenisi Operasional

Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang digunakan terdiri dari:

3.3.1 Variabel Dependen atau Terikat

3.3.1.1 *Whistleblowing*

Menurut Miceli dan Near *whistleblowing* merupakan suatu tindakan pengungkapan yang dilakukan oleh anggota organisasi tentang praktik ilegal, tidak bermoral di dalam sebuah organisasi. Tindakan ini dilakukan untuk meminimalisir terjadinya kecurangan dalam suatu organisasi.

3.3.2 Variabel Independen

3.3.2.1 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu komitmen yang diterapkan pada suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Semakin tinggi tingkat komitmen seorang pegawai maka akan meningkatkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan dan akan memberikan *feedback* bagi perusahaan.

3.3.2.2 Saluran Pelaporan Anonim

Saluran pelaporan anonim adalah saluran pelaporan dimana identitas asli dari pelapor kecurangan akan dirahasiakan. Sedangkan saluran pelaporan *non anonymous* adalah saluran pelaporan yang memungkinkan diketahuinya identitas

pelapor kecurangan. Menurut teori motivasi *Maslow's hierarchy of need theory*, salah satu kebutuhan dasar manusia adalah kebutuhan rasa aman. *Safety need* adalah kebutuhan individu akan rasa aman dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional. Dengan adanya saluran pelaporan anonim maka pelapor kecurangan tidak perlu menggunakan identitas asli sehingga *whistleblower* akan merasa aman dari pembalasan dendam.

3.3.2.3 Personal Cost

Schultz (1993) mengartikan *personal cost* adalah pandangan pegawai terhadap risiko balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan kecurangan. Semakin besar persepsi *personal cost* seseorang maka akan semakin berkurang minat orang tersebut untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

3.3.2.4 Reward

Reward adalah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh perorangan ataupun suatu organisasi yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan. Pemberian *reward* adalah salah satu tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk memotivasi dan mendorong pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Dengan memberikan *reward* kepada pegawai dapat membantu dalam mengungkapkan kecurangan yang terjadi di dalam sebuah organisasi.

3.4 Pengukuran Variabel

Teknik kuesioner atau angket digunakan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel yang telah dipilih. Responden akan diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dengan menggunakan skala dari 1-4.

Dengan tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Pilihan 1 = Sangat Tidak Setuju

Pilihan 2 = Tidak Setuju

Pilihan 3 = Setuju

Pilihan 4 = Sangat Setuju

3.5 Metode Pengujian Instrumen

Metode pengujian instrument dari penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji realibilitas.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian digunakan untuk mengetahui kesahihan instrument dari kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara uji signifikan koefisien korelasi dengan taraf signifikan sebesar 5%. Jika hasil uji validitas $> r$ -tabel maka instrument atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dinyatakan valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner sebagai alat ukur dalam penelitian ini menghasilkan hasil yang konsisten. Reliabilitas dapat dihitung menggunakan rumus Alpha Cronbach karena

instrumen penelitian berbentuk kuesioner dan skala bertingkat. Jika hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini $\geq 0,6$, maka instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan andal atau reliable.

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Uji Statistik Deskriptif

Pengujian statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran umum mengenai objek atau variabel yang diteliti. Hasil uji statistik deskriptif menghasilkan data kuantitatif berupa ringkasan data-data penelitian seperti mean, nilai minimum, nilai maksimum, standar deviasi dan lain-lain.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik. Hasil pengujian yang baik jika adalah pengujian yang tidak melanggar asumsi klasik. Asumsi itu adalah sebagai berikut:

1. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dalam suatu penelitian variabel dependen dan variabel independennya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Model regresi yang bagus adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

2. Multikolinieritas

Asumsi ini digunakan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel independen. Dalam suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel independen. Untuk membantu perhitungan digunakan penelitian *tolerance* dan *variance inflator factor (VIF)*. Batas dari tolerance value adalah 0,10 atau 10 % dan batas VIF adalah 10. Jika tolerance value dibawah 0,10 atau 10 % atau nilai VIF adalah diatas 10 maka terjadi multikolinieritas, begitu juga sebaliknya.

3. Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi perbedaan varians dalam variabel. Untuk menguji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot. Pola tertentu pada grafik scatterplot merupakan alat deteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas, jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka hal itu bisa mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas, jika terdapat titik-titik yang membentuk pola tertentu yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.4.2 Analisis Regresi Berganda

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, bahwa dalam suatu persamaan regresi terdapat satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Alat analisis ini digunakan untuk menguji sejauh mana dan bagaimana variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Niat melakukan *Whistleblowing*

α = Konstanta

β_1 - β_4 = Koefisien regresi

X₁ = Komitmen Organisasi

X₂ = Saluran Pelaporan Anonim

X₃ = *Personal Cost*

X₄ = *Reward*

3.4.3 Pengujian Hipotesis

3.4.3.1 Uji -F

Uji F untuk menguji apabila variabel bebas atau independen secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan dengan variabel terikat atau dependen. Hipotesis ini akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikan (α) sebesar 5% atau 0.05. Apabila nilai probabilitas signifikan $< 0,05$, maka hipotesis diterima dan berarti model regresi dapat mempengaruhi variabel dependen. Apabila nilai probabilitas signifikan $> 0,05$, maka hipotesis ditolak dan berarti model regresi tidak dapat mempengaruhi variabel dependen

3.4.3.2 Uji -t

Uji -t untuk menguji apakah variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Variabel independen secara individu dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen apabila nilai *p value (sig)* lebih kecil dari tingkat signifikan (α). Tingkat signifikan yang dipakai dalam penelitian ini adalah (α) = 5 % (0,05). Apabila nilai *p value (sig)* lebih kecil dari 5% atau 0,05 maka variabel independen secara individu dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. (Ghozali,2013)

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Sampel Penelitian

Jumlah kuesioner yang disebar dalam penelitian ini kepada Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman sebanyak 125 kuesioner. Berikut rincian data yang disebar serta pengambilan kuesioner:

Tabel 4.1

Penyebaran dan Pengambilan Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner yang disebar ke pegawai Pemda Sleman	125	100
Kuesioner yang tidak sesuai	9	7,2
Kuesioner yang tidak kembali	13	10,4
Jumlah sampel penelitian	103	82,4

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Dari tabel 4.1, dapat diketahui bahwa kuesioner yang disebar ke pegawai Pemda Sleman sejumlah 125 kuesioner. Kuesioner yang tidak sesuai atau tidak lengkap dengan karakteristik pengambilan sampel sebanyak 9 kuesioner.

Sedangkan kuesioner yang tidak kembali sebanyak 13 kuesioner. Sehingga kuesioner yang bisa diolah dalam penelitian ini berjumlah 103 kuesioner.

4.2 Deskripsi Responden

Deskripsi responden dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, instansi, masa kerja, dan jabatan

4.2.1 Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden yang ditunjukkan pada tabel 4.2

Tabel 4.2

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Perempuan	52	50,5
Laki-laki	51	49,5
Total	103	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 103 responden, jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 52 responden (50,5%) dan jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 51 responden (49,5%). Dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden dalam penelitian ini hampir berimbang.

4.2.2 Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden yang ditunjukkan pada tabel 4.3

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	27	26,2
D3	9	8,7
S1	58	56,3
S2	9	8,7
Total	103	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 103 responden. Responden yang menempuh tingkat pendidikan S1 sebanyak 58 responden (56,3%). Tingkat pendidikan S1 adalah tingkat pendidikan terbanyak dari responden. Responden yang menempuh pendidikan SMA sebanyak 27 responden (26,2%). Responden yang menempuh tingkat pendidikan D3 sebanyak 9 responden (8,7%). Responden yang menempuh tingkat pendidikan S2 sebanyak 9 responden (8,7%).

4.2.3 Karakteristik berdasarkan instansi tempat bekerja

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan instansi tempat bekerja responden yang ditunjukkan pada table 4.4

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Instansi Tempat Bekerja

Instansi	Jumlah	Persentase (%)
BKAD	30	29,1
DINSOS	14	13,6
DISDIK	12	11,7
DISNAKER	17	16,5
DMPPT	30	29,1
Total	103	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Dari tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa responden dari penelitian ini sebagian besar bekerja di BKAD dan di DMPPT. Responden yang bekerja di BKAD berjumlah 30 responden (29,1%). Responden yang bekerja di DMPPT berjumlah 30 responden (29,1%). Kemudian responden yang bekerja di Disnaker berjumlah 17 responden (16,5%). Responden yang bekerja di Dinsos berjumlah 14 responden (13,6%). Dan yang terakhir responden yang bekerja di Disdik berjumlah 12 responden (11,7%).

4.2.4 Karakteristik berdasarkan masa kerja

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan dari lama bekerja responden yang ditunjukkan pada tabel 4.5

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1-4 tahun	12	11,65
5-8 tahun	12	11,65
9-12 tahun	6	5,8
≥ 12 tahun	73	70,9
Total	103	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Dari tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak telah bekerja selama ≥ 12 tahun yaitu sebanyak 73 orang (70,9%). Sehingga bisa dikatakan bahwa responden pada penelitian ini sudah dikategorikan sudah tua atau sudah berumur dan mempunyai pengalaman kerja yang sudah cukup lama. Responden yang telah bekerja selama 1-4 tahun sebanyak 12 responden (11,65%). Responden yang telah bekerja selama 5-8 tahun sebanyak 12 responden (11,65%). Responden yang telah bekerja selama 9-12 tahun sebanyak 6 responden (5,8%).

4.2.5 Karakteristik Berdasarkan Jabatan

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan jabatan yang dijabat oleh responden yang ditunjukkan pada tabel 4.6

Tabel 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
Kepala Seksi	15	14,6
Staf	88	85,4
Total	103	100

Sumber: Hasil Penrlitian, 2018

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar mempunyai jabatan sebagai staf. Responden yang mempunyai jabatan sebagai staf berjumlah 88 responden (85,4%). Sedangkan responden yang mempunyai jabatan sebagai Kepala Seksi berjumlah 15 responden (14,6%).

4.3 Uji Kualitas Data

4.3.1 Hasil Pengujian Validitas

Pada penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan uji signifikansi koefisiensi dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05. Dengan jumlah kuesioner sebanyak 103 responden maka dapat diketahui bahwa r-tabel sebesar 0. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan r- tabel dengan r-hitung. Suatu pernyataan dalam kuesioner dianggap valid, apabila r-hitung lebih besar dari r-tabelnya. Hasil pengujian validitas dari kuesioner penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7

Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Niat Melakukan Tindakan Whistleblowing	Y1	0,735	0,194	Valid
	Y2	0,656	0,194	Valid
	Y3	0,770	0,194	Valid
	Y4	0,523	0,194	Valid
	Y5	0,724	0,194	Valid
	Y6	0,692	0,194	Valid
	Y7	0,386	0,194	Valid
	Y8	0,631	0,194	Valid
Komitmen Organisasi (X1)	X1.1	0,417	0,194	Valid
	X1.2	0,664	0,194	Valid
	X1.3	0,701	0,194	Valid
	X1.4	0,590	0,194	Valid
	X1.5	0,592	0,194	Valid

Tabel 4.7 (lanjutan)
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi	X1.6	0,665	0,194	Valid
	X1.7	0,657	0,194	Valid
	X1.8	0,633	0,194	Valid
	X1.9	0,553	0,194	Valid
Saluran Pelaporan Anonim (X2)	X2.1	0,323	0,194	Valid
	X2.2	0,840	0,194	Valid
	X2.3	0,732	0,194	Valid
	X2.4	0,756	0,194	Valid
	X2.5	0,798	0,194	Valid
	X2.6	0,847	0,194	Valid
	X2.7	0,802	0,194	Valid
	<i>Personal Cost (X3)</i>	X3.1	0,701	0,194
X3.2		0,770	0,194	Valid
X3.3		0,852	0,194	Valid
X3.4		0,780	0,194	Valid
X3.5		0,767	0,194	Valid
X3.6		0,799	0,194	Valid
X3.7		0,780	0,194	Valid

Tabel 4.7 (Lanjutan)**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Reward (X4)	X4.1	0,594	0,194	Valid
	X4.2	0,667	0,194	Valid
	X4.3	0,606	0,194	Valid
	X4.4	0,539	0,194	Valid
	X4.5	0,560	0,194	Valid
	X4.6	0,680	0,194	Valid
	X4.7	0,707	0,194	Valid
	X4.8	0,714	0,194	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Dari tabel di atas hasil pengujian validitas, dapat diketahui bahwa pernyataan yang terdapat didalam kuesioner mengenai niat melakukan tindakan *whistleblowing*, komitmen organisasi, saluran pelaporan anonim, *personal cost*, dan *reward* memiliki r-hitung lebih besar dari pada r-tabel yang sebesar 0,194. Oleh karena itu pernyataan dalam kuesioner mengenai niat tindakan *whistleblowing*, saluran pelaporan anonim, *personal cost* dan *reward* yang terdapat dalam kuesioner dapat dikatakan valid dan dapat dilakukan pengujian pada tahap selanjutnya.

4.3.2 Hasil Pengujian Realibilitas

Pada penelitian ini pengujian reabilitas diukur menggunakan Cronbach's Alpha. Apabila *Cronbach's Alpha* (α) $\geq 0,6$, maka instrument yang terdapat pada kuesioner penelitian dinyatakan andal atau *reliable*. Hasil pengujian realibilitas ditunjukkan dalam tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Niat Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i>	0,801	0,6	Reliable
Komitmen Organisasi	0,786	0,6	Reliable
Saluran Pelaporan Anonim	0,859	0,6	Reliable
<i>Personal Cost</i>	0,890	0,6	Reliable
<i>Reward</i>	0,789	0,6	Reliable

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil pengujian realibilitas untuk instrument yang ada dalam kuesioner mengenai niat melakukan tindakan *whistleblowing*, komitmen organisasi, saluran pelaporan anonim, *personal cost*, dan *reward* memiliki nilai Cronbach's Alpha (α) yang lebih besar dari 0,6. Dengan demikian item-item pernyataan dalam kuesioner mengenai niat anonim,

personal cost dan *reward* bisa dikatakan reliable atau andal. Dengan begitu, data tersebut bisa digunakan untuk pengujian pada tahap selanjutnya.

4.4 Statistik Deskriptif

Analisis ini menjelaskan tentang deskriptif mengenai penilaian responden terhadap variabel penelitian yang meliputi niat melakukan *whistleblowing*, komitmen organisasi, saluran pelaporan anonim, *personal cost*, dan *reward*. Pada pengujian statistik deskriptif ini penilaiannya menggunakan skor dari interval 1 sampai 4. Dengan nilai 1 dengan kriteria sangat tidak setuju, nilai 2 dengan kriteria tidak setuju, nilai 3 dengan kriteria setuju, dan yang terakhir yaitu nilai 4 dengan kriteria sangat setuju. Pada penelitian ini criteria penilaian responden ditentukan dengan melakukan interval sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{4-1}{4} = 0,75$$

Batasan persepsi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1,00 - 1,75 = Sangat Tidak Setuju

1,76 - 2,50 = Tidak Setuju

2,51 - 3,25 = Setuju

3,26 - 4 = Sangat Setuju

Dalam penelitian ini analisis deskriptif menggunakan nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, dan standar deviasi untuk menganalisis jawaban yang telah diberikan oleh responden dari tiap- tiap variabel yang ada dalam

penelitian ini. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
X1	103	2.33	4.00	3.0011	.36138
X2	103	1.29	3.71	2.6491	.44361
X3	103	2.00	3.71	2.5465	.47567
X4	103	2.00	4.00	2.7913	.39232
Y	103	1.63	4.00	2.9794	.39416
Valid N (listwise)	103				

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil penilaian terhadap 103 responden pegawai pemerintah daerah Sleman terhadap niat melakukan *whistleblowing* memiliki nilai rata-ratanya sebesar 2,9794 yang berada pada interval 2,51 - 3,25 yang artinya bahwa rata-rata dari 103 responden mempunyai persepsi setuju untuk berniat melakukan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa responden berniat untuk melakukan *whistleblowing* apabila menemukan suatu kecurangan atau pelanggaran yang terjadi didalam organisasinya. Standar deviasi niat melakukan *whistleblowing* sebesar 0,39416 yang artinya ukuran penyebaran data dari variabel niat melakukan *whistleblowing* adalah sebesar 0,39416 dari 103 responden yang diteliti.

Penilaian terhadap 103 responden pegawai pemerintah yang berada di wilayah Kabupaten Sleman terhadap variabel komitmen organisasi memiliki nilai

rata-rata sebesar 3,0011 yang berada pada interval 2,51 - 3,25 artinya bahwa rata-rata dari 103 responden mempunyai persepsi setuju mengenai pernyataan yang diajukan dalam variabel komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa rasa komitmen yang tinggi terhadap organisasi membuat responden berniat untuk melaporkan kecurangan yang terjadi di dalam organisasinya. Standar deviasi komitmen organisasi sebesar 0,36138 yang artinya ukuran penyebaran data dari variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0,36138 dari 103 responden yang diteliti.

Penilaian terhadap 103 responden pegawai pemerintah daerah yang berada di wilayah Kabupaten Sleman terhadap variabel saluran pelaporan anonim nilai rata-rata sebesar 2,6491 yang berada pada interval 2,51 - 3,25 artinya bahwa dari 103 responden rata-rata mempunyai persepsi setuju mengenai pernyataan yang diajukan dalam variabel saluran pelaporan anonim. Hal ini menunjukkan bahwa pelaporan anonim yang tidak memerlukan identitas asli akan membuat responden akan merasa aman dan tidak takut terhadap pembalasan dendam dari pelaku kecurangan, sehingga responden akan berniat melaporkan kecurangan yang terjadi didalam organisasinya. Standar deviasi variabel saluran pelaporan anonim sebesar 0,44361 yang artinya ukuran penyebaran data dari variabel saluran pelaporan anonim adalah sebesar 0,44361 dari 103 responden yang diteliti.

Penilaian terhadap 103 responden pegawai pemerintah daerah yang berada di wilayah Kabupaten Sleman terhadap variabel *personal cost* memiliki nilai rata-rata 2,5465 yang berada pada interval 2,51 - 3,25 artinya bahwa dari

103 responden memiliki persepsi setuju mengenai pernyataan yang diajukan dalam variabel *personal cost*. Hal ini menunjukkan bahwa responden mempunyai rasa khawatir akan terjadinya pembalasan dendam apabila ia berniat melaporkan kecurangan yang terjadi didalam organisasinya. Akan tetapi sebagian responden juga berpendapat tidak khawatir apabila mendapatkan pembalasan dendam dari pelaku kecurangan. Standar deviasi variabel *personal cost* sebesar 0,47567 yang artinya bahwa ukuran penyebaran data dari variabel *personal cost* adalah sebesar 0,47567 dari 103 responden yang diteliti.

Penilaian terhadap 103 responden pegawai pemerintah daerah yang berada di wilayah Kabupaten Sleman terhadap variabel *reward* memiliki nilai rata-rata 2,7913 yang berada pada interval 2,51 - 3,25 artinya bahwa dari 103 responden rata-rata memiliki persepsi setuju mengenai pernyataan yang diajukan dalam variabel *reward*. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian *reward* kepada pelapor kecurangan mampu memotivasi atau mendorong responden untuk berniat melakukan *whistleblowing*. Standar deviasi variabel *reward* sebesar 0,39232 yang artinya bahwa ukuran penyebaran data dari variabel *reward* sebesar 0,39232 dari 103 responden yang diteliti.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk menguji kelayakan suatu data yang akan digunakan dalam suatu pengujian regresi. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

4.5.1 Uji Normalitas

Tujuan pengujian normalitas dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran data yang terdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini pengujian normalitas dilakukan menggunakan SPSS dengan menggunakan analisis statistik Kolmogorov Smirnov atau juga lebih dikenal dengan uji K-S. Apabila setelah diuji normalitas dan hasil nilai signifikansi Asymp.Sig (2tailed) lebih besar dari nilai signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05 atau 5%, maka dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini adalah data yang terdistribusi normal. Hasil dari pengujian normalitas yang telah dilakukan terhadap variabel niat melakukan tindakan *whistleblowing*, komitmen organisasi, saluran pelaporan anonim, *personal cost*, dan *reward* dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.33655618
	Absolute	.074
Most Extreme Differences	Positive	.048
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.753
Asymp. Sig. (2-tailed)		.621

Berdasarkan tabel 4.10 yang merupakan hasil dari uji normalitas, bisa kita lihat bahwa nilai dari Asymp. Sig (2-tailed) dari penelitian ini sebesar 0,621. Nilai Asymp.Sig yang sebesar 0,621, mempunyai nilai yang lebih besar dari nilai signifikansi yang telah ditentukan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,05. Maka kita bisa mengatakan bahwa variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini merupakan data yang mempunyai sebaran terdistribusi normal sehingga penelitian ini bisa dilanjutkan pada tahap yang berikutnya.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini ditujuannya untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel independen yang terdapat pada suatu penelitian. Terjadinya multikolinieritas dalam persamaan regresi dalam sebuah penelitian dapat mengakibatkan data yang digunakan menjadi bias. Untuk menentukan apakah terjadi multikolinieritas atau tidak di dalam suatu penelitian kita bisa melihat dari nilai *tolerance value* dan *inflation factor* (VIF). Jika di dalam sebuah penelitian memiliki nilai *tolerance* > dari 0,10 dan memiliki nilai VIF < dari 10, maka bisa kita katakan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen. Berikut ini hasil pengujian dari multikolinieritas yang ditunjukkan dalam tabel 4.11 dibawah ini.

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,687	1,455	Tidak terjadi multikolinieritas
Saluran Pelaporan Anonim	0,810	1,235	Tidak terjadi multikolinieritas
Personal Cost	0,753	1,328	Tidak terjadi multikolinieritas
Reward	0,718	1,392	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Dari tabel 4.11 yang menyajikan mengenai hasil uji multikolinieritas maka dapat kita ketahui bahwa variabel komitmen organisasi, saluran pelaporan anonim, *personal cost*, dan *reward* mempunyai nilai tolerance lebih dari 0,10 dan juga mempunyai nilai VIF kurang dari 10. Dari hasil tersebut dapat kita simpulkan bahwa keempat variabel independen tersebut tidak ada unsur terjadinya multikolinieritas.

4.5.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan uji *Glejser*. Uji *Glejser* untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Variabel penelitian dikatakan tidak terdapat heterokedastisitas apabila nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolute residual lebih besar dari 5% atau 0,05. Hasil pengujian heterokedastisitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini tertuang pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig	A	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,432	0,05	Tidak terdapat heterokedastisitas
Saluran Pelaporan Anonim	0,111	0,05	Tidak terdapat heterokedastisitas
<i>Personal Cost</i>	0,709	0,05	Tidak terdapat heteroskedastisitas
<i>Reward</i>	0,269	0,05	Tidak terdapat heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan software pengolah data yaitu SPSS versi 20. Hasil dari uji regresi linier berganda mengenai pengaruh komitmen organisasi (X1), saluran pelaporan anonim (X2), *personal cost* (X3), dan *reward* (X4) terhadap niat melakukan *whistleblowing* bisa dilihat dalam tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Hipotesis	Koefisien Regresi	Nilai t	Probabilitas (sig)	Keterangan
Konstanta		0,987	2,837	0,06	
Komitmen Organisasi	H1	0,141	1,246	0,216	Tidak signifikan
Saluran Pelaporan Anonim	H2	0,291	3,422	0,001	Signifikan
Personal Cost	H3	-0,50	-0,604	0,547	Tidak signifikan
Reward	H4	0,240	2,344	0,021	Signifikan
F		9,104		0,000	
R Square		0,271			
Adjusted R Square		0,241			

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Penelitian ini menggunakan model regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dari uji model regresi linier berganda diatas, maka kita menentukan persamaan dari variabel komitmen organisasi, saluran pelaporan anonim, *personal cost*, dan *reward* yang berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Persamaan hasil regresi linier berganda tersebut sebagai berikut:

$$Y = 0,987 + 0,141X_1 + 0,291 X_2 - 0,50X_3 + 0,240X_4 + e$$

Dari hasil uji regresi linier berganda yang telah dilakukan, yang ditunjukkan pada tabel 4.13 di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. **Konstanta**

- a. Hasil dari uji regresi linier berganda dalam penelitian ini didapat nilai konstanta koefisien α sebesar 0,987. Ini dapat diinterpretasikan jika seluruh variabel independen dalam penelitian ini konstan atau bernilai nol (0). Maka besarnya niat untuk melakukan *whistleblowing* adalah sebesar 0,987.
- b. Hasil dari uji regresi linier berganda dalam penelitian ini di dapat nilai koefisien dari variabel komitmen organisasi sebesar 0,141. Ini dapat diinterpretasikan jika variabel komitmen organisasi meningkat satu satuan maka niat untuk melakukan *whistleblowing* akan meningkat sebesar 0,141, dengan asumsi nilai koefisien variabel independen yang lainnya dalam penelitian ini adalah konstan atau bernilai nol (0).

- c. Hasil dari uji regresi linier berganda dalam penelitian ini di dapat nilai koefisien dari variabel saluran pelaporan anonim sebesar 0,291. Ini dapat diinterpretasikan jika variabel saluran pelaporan anonim meningkat satu satuan maka niat untuk melakukan *whistleblowing* akan meningkat sebesar 0,291, dengan asumsi nilai koefisien variabel independen lainnya dalam penelitian ini konstan atau bernilai 0.
- d. Hasil dari uji regresi linier berganda dalam penelitian ini di dapat nilai koefisien dari variabel *personal cost* sebesar -0,50. Ini dapat diinterpretasikan jika variabel *personal cost* meningkat satu satuan maka niat untuk melakukan *whistleblowing* akan menurun sebesar 0,50 dengan asumsi nilai koefisien variabel independen lainnya dalam penelitian ini konstan atau bernilai nol (0).
- e. Hasil dari uji regresi linier berganda dalam penelitian ini di dapat nilai koefisien dari variabel *reward* sebesar 0,240. Ini dapat diinterpretasikan jika variabel *reward* meningkat satu satuan maka niat untuk melakukan *whistleblowing* akan meningkat sebesar 0,240 satu satuan dengan asumsi nilai koefisien dari variabel independen lainnya dalam penelitian ini konstan atau bernilai nol (0).

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil dari uji regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.13 didapat nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,241. Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini menunjukkan besarnya kontribusi dari variabel-

variabel independen untuk mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini, nilai dari koefisien determinasinya sebesar 0,241. Ini dapat diinterpretasikan bahwa variasi dari variabel-variabel independen yang terdapat dalam penelitian ini hanya bisa menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi niat pegawai PEMDA melakukan *whistleblowing* sebesar 0,241 atau 24,1%. Sedangkan sisanya sebesar 75,9% yang tidak dijelaskan dalam penelitian dipengaruhi variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

3. Uji Statistik F

Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini yang ditunjukkan pada tabel 4.13, dapat dilihat bahwa nilai statistik F sebesar 9,104. Dapat dilihat pula nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,00, nilai ini lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini bisa digunakan untuk memprediksi niat melakukan *whistleblowing* (Y) dan juga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi, saluran pelaporan anonim, *personal cost*, dan *reward* secara bersama-sama berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

4. Uji -t

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen secara individu bisa memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen jika nilai p value (sig) lebih kecil dari tingkat signifikan

dalam penelitian ini. Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5% atau 0,05.

Hasil uji regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.13, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas uji-t dari variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0,216. Nilai probabilitas uji-t yang dimiliki oleh variabel komitmen organisasi ini mempunyai nilai yang lebih besar dari tingkat signifikan yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,05. Maka bisa kita simpulkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, maka H1 ditolak.

Hasil uji regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas uji-t dari variabel saluran pelaporan anonim adalah sebesar 0,01. Nilai probabilitas uji-t yang dimiliki oleh variabel saluran pelaporan anonim mempunyai nilai yang lebih kecil dari tingkat signifikan yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,05. Maka bisa kita simpulkan bahwa variabel saluran pelaporan anonim berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*, maka H2 diterima.

Hasil uji regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas uji-t dari variabel *personal cost* adalah sebesar 0,5047. Nilai probabilitas uji-t yang dimiliki oleh variabel *personal cost* mempunyai nilai lebih besar dari tingkat signifikan yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,05. Maka bisa kita simpulkan

bahwa variabel *personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*, maka H3 ditolak.

Hasil uji regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas uji-t dari variabel *reward* adalah sebesar 0,021. Nilai probabilitas uji-t yang dimiliki oleh variabel *reward* mempunyai nilai yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,05. Maka bisa kita simpulkan bahwa variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*, maka H4 diterima.

4.7 Pembahasan

Hasil uji regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.13 diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*, saluran pelaporan anonim berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*, *personal cost* tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*, dan *reward* berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

4.7.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, maka dapat diketahui bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rohmaida Lestari dan Rizal Yaya (2016) bahwa komitmen organisasi tidak

berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*, hal ini mungkin disebabkan adanya tingkat komitmen organisasi para pegawai yang tergolong rendah. Adanya komitmen yang rendah ini menjadikan para pegawai berperilaku tidak peduli dengan hal-hal yang mungkin terjadi dalam organisasi tersebut. Hal ini yang menyebabkan mereka tidak akan melaporkan kecurangan yang mungkin terjadi dalam organisasi. Alasan lain yang menyebabkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* disebabkan oleh pegawai yang tidak percaya bahwa laporan tentang kecurangan akan ditindak lanjuti oleh organisasinya atau tindak lanjutnya kurang memuaskan.

4.7.2 Pengaruh Saluran Pelaporan Anonim terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, maka dapat diketahui bahwa saluran pelaporan anonim berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hafed Al Assad (2017) yang menyatakan saluran pelaporan anonim mempengaruhi niat pegawai melakukan *whistleblowing*. Hal ini mungkin disebabkan adanya saluran pelaporan anonim membuat pegawai pemerintah daerah Sleman merasa aman dan tidak takut untuk melaporkan adanya kecurangan, karena pelapor tidak perlu menggunakan identitas aslinya. Dengan adanya saluran pelaporan anonim akan mendorong dan memotivasi niat pegawai pemerintah daerah Sleman untuk melakukan *whistleblowing*.

4.7.3 Pengaruh *Personal Cost* terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, maka dapat diketahui bahwa *personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat pegawai pemerintah Daerah Sleman untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rizki Bagustianto dan Nurkholis (2015) yang menyatakan bahwa *personal cost* tidak mempengaruhi minat PNS melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini mungkin disebabkan karena pegawai Pemda sudah siap mengambil resiko apabila dia mendapatkan pembalasan dendam dari rekan kerjanya. Alasan lain *personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* mungkin disebabkan karena sekarang ini sudah ada lembaga yang bernama LPSK yang akan melindungi saksi dan korban dari ancaman berbagai pihak yang tidak bertanggung jawab. Sehingga ini menyebabkan *personal cost* tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

4.7.4 Pengaruh *Reward* terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, maka dapat diketahui bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil ini sama dengan penelitian yang telah dilakukan penelitian Yeohanatan Givani (2016) pemberian *reward* akan meningkatkan niat untuk melaporkan kecurangan (*whistleblowing*). Pemberian *reward* disini adalah satu cara yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mendorong niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan di atas, maka dapat diketahui bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hal ini mungkin disebabkan adanya tingkat komitmen organisasi para pegawai yang tergolong rendah. Adanya komitmen yang rendah ini menjadikan para pegawai berperilaku tidak peduli dengan hal-hal yang mungkin terjadi didalam organisasinya. Hal ini yang menyebabkan mereka tidak akan melaporkan kecurangan yang mungkin terjadi dalam organisasi.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan di atas, maka dapat diketahui bahwa saluran pelaporan anonim berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hal ini mungkin disebabkan adanya saluran pelaporan anonim membuat Pegawai Pemda Sleman akan merasa aman, karena pelapor tidak menggunakan identitas asli. Sehingga dengan adanya saluran pelaporan anonim akan mendorong atau memotivasi niat pegawai Pemda untuk melakukan *whistleblowing*.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, maka dapat diketahui bahwa *personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan

whistleblowing. Hal ini mungkin disebabkan karena pegawai Pemda sudah siap mengambil resiko apabila dia mendapatkan pembalasan dendam dari rekan kerjanya. Alasan lain *personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing* mungkin disebabkan karena sekarang ini sudah ada lembaga yang bernama LPSK yang akan melindungi saksi dan korban dari ancaman pelaku kecurangan tersebut.

4. Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, maka dapat diketahui bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Pemberian *reward* ini dapat memotivasi atau mendorong niat pegawai Pemda untuk melakukan *whistleblowing*.

5.2 Keterbatasan Penulisan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Banyaknya sampel dalam penelitian ini tidak terlalu besar yaitu 103 responden. Dan hanya disebarkan juga dilakukan hanya di 5 dinas yang berada di Kabupaten Sleman, sehingga belum bisa digeneralisir

5.2 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian di atas, peneliti memberikan saran saran sebagai berikut:

1. Sampel yang digunakan sebaiknya lebih banyak lagi agar hasil dari kesimpulannya dapat digeneralisasikan dan hasilnya lebih valid lagi.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan atau menggunakan topik yang sama, sebaiknya disarankan untuk menambah variabel independen lain yang belum terdapat dalam penelitian ini. Penambahan variabel independen akan berguna untuk menjelaskan faktor-faktor lain yang mempengaruhi niat *whistleblowing* yang belum dapat dijelaskan dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, T. E. (2016). "Pengaruh Saluran Pelaporan Pelanggaran dan Personal Cost terhadap Minat Untuk Melaporkan Kecurangan pada Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah." *Simposium Nasional Akuntansi XIX Lampung*, 1-25.
- Albrecht, dkk. (2014). *Akuntansi Forensik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Aliyah, S. (2015). "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai dalam Melakukan Tindakan Whistleblowing." *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 173-189.
- Aliyah, S. dan Ichwan Marisan (2016). "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Melakukan Tindakan Whistleblowing dengan Reward Model sebagai Variabel Moderating." *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 96-117.
- Bagustianto, R. (2015). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Kasus pada PNS BPK RI)." *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 276-295.
- Bouville, M. (2008). "Whistleblowing System and Morality." *Journal of Business Ethics*, 579-585.
- Brennan, N. dan J. Kelly (2007). "A Study of Whistleblowing Among Trainee Auditors." *The British Accounting Review*, 61-87.
- Brief, A. P dan J. S. Motowidlo (1986). "Prosocial Organization Behavior." *Academy of Management Review*, 710-725.
- Albrecht, dkk. (2014). *Akuntansi Forensik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dozier, J. B. dan Marcia P. Miceli. (1985). "Potential Predictors of Whistleblowing: A Prosocial Behavior Perspective." *Academy of Management Review*, 823-836.

- Hanif, R. A. dan Fajar Oditama. (2017). "Pengaruh Personal Cost, Status Wrong Doer dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Whistleblowing Intention." *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 11-20.
- Husniati, S. (2017). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal." *JOM Fekon*, 1223-1237.
- Kaplan, S. E., dan Stacey M. Whitecotton. (2001). "An Examination Of Auditor's Reporting Intentions When Another is Offered Client Employment." *A Journal of Practice and Theory*, 45-63.
- Kaplan, S. E. dan Joseph J. Schults. (2007). "Intentions to Report Questionable Acts: An Examination of the Influence of Anonymous Reporting Channel, Internal Audit Quality, and Setting." *Journal of Business Ethics*, 109-124.
- Kaplan, S. E., dkk. (2009). "An Examination of The Effect of Procedural Safeguard on Intention to Anonymously Report Fraud." *Auditing: Journal of Practice and Theory*, 273-288.
- Kaplan, S. E., dkk. (2012). "An Examination of Anonymous and Non-Anonymous Fraud Reporting Channel." *Advance In International Accounting*, 88-95.
- Kuryanto, A. D. (2011). "Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pemahaman Good Corporate Governance terhadap Kinerja Auditor Eksternal (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia)." Tesis, Universitas Brawijaya.
- Lestari, R. dan Rizal Yaya. (2017). "Whistleblowing dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Melaksanakannya oleh Aparatur Sipil Negara." *Jurnal Akuntansi*, 336-350.
- Liyanarachchi, G. dan Chris Newdick. (2009). "The Impact of Moral Reasoning and Retaliation on Whistleblowing: New Zealand Evidence." *Journal of Business Ethics*, 37-57.
- Marliza, R. (2017). "Pengaruh Personal Cost, Komitmen Organisasi, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Niat Melakukan Whistleblowing." Skripsi, Universitas Lampung.
- Mesmer-Magnus, J. R. dan Chockalingan Viswesvaran. (2005). "Whistleblowing in Organization : An Examination of Correlates of Whistleblowing

- Intentions, Action, and Retaliation." *Journal of Business Ethics* , 277-297.
- Miceli, M. P. dan Janet P. Near. (1985)."Characteristic of Organization Climate and Perceived Wrongdoing Associated with Whistleblowing Decision." *Personal Psychology* , 525-544.
- Near, J. P. dan Marcia P, Macel. (1986)."Organization Dissidence: The Case of Whistleblowing ." *Journal of Business Ethics* , 1-16.
- Nugraha, T. (2017)."Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Sifat Machiavellian dan Personal Cost terhadap Intensi Whistleblowing dengan Retaliasi sebaga Variabel moderating." *JOM Fekon 4* , 2030-2044.
- Park, H. dan John Blenkinsopp. (2009)."Whistleblowing as Planned Behavior - A Survey of South Korea Police Officer." *Journal of Business Ethics* , 545-556.
- Putri, C. M. (2016)."Pengaruh Jalur Pelaporan dan Tingkat Religiusitas terhadap Niat Seseorang Melakukan Whistleblowing." *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, 17 (1).42-52.
- Putri, C. M. (2012)."Pengujian Keefektifan Jalur Pelaporan pada Structural Model dan Reward Model dalam Mendorong Whistleblowing: Pendekatan Eksperimen."Tesis, Universitas Gajah Mada.
- Sabang, M. I. (2013)."Kecurangan, Status Perilaku Kecurangan, Interaksi Individu Kelompok, dan Minat Menjadi Whistleblower (Eksperimen pada Auditor Internal Pemerintah)."Tesis, Universitas Brawijaya.
- Saud, I. M. (2016)."Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku terhadap Niat Whistleblowing Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi." *Jurnal Akuntansi dan Investasi* , 209-219.
- Schultz, J., dkk. (1993)."An Investigation of The Reporting of Questionable Acts in an International Setting." *Jurnal Ekonomi Bisnis* , 75-103.
- Setyawati, I., dkk. (2015)."Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Untuk Melakukan Whistleblowing Internal." *Jurnal Ekonomi Bisnis* .

- Sweeney, P. (2008). "Hotlines Helpful for Blowing The Whistle." *Financial Executive* , 28-31.
- Wahyuningsih, W. (2016). "Pengaruh Pemberian Reward, Komitmen Organisasi, Gender, dan Masa Kerja terhadap Whistleblowing." Skripsi, Universitas Negeri Padang.
- Widhi, E. dan Intiyas Utami. (2015). "Studi Eksperimental Tekanan Ketaatan dan Personal Cost: Dampaknya pada Whistleblowing." *Jurnal Akuntansi dan Bisnis* , 106-119.
- Winardi, R. D. (2013). "The Influence of Individual and Situational Factors on Lower-Level Civil Servants, Whistleblowing Intention in Indonesia." *Journal of Indonesia Economy and Business* , 361-376.

LAMPIRAN I

Lampiran 1

KUEISONER PENELITIAN

Hal: Pengajuan Pengisian Kuesioner Penelitian

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Pegawai Pemda

Di Kabupaten Sleman

Dengan hormat,

Saya Desi Nugrohaningrum, saat ini sedang melakukan penelitian skripsi sebagai tugas akhir pada Program Studi Sarjana (S1) Akuntansi Universitas Islam Indonesia. Kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk bersedia mengisi kuesioner penelitian ini berjudul” **Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Pegawai Pemda Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing***” Kuesioner ini tidak dimaksudkan untuk hal-hal lain selain penelitian skripsi.

Demikian, atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Sleman,3 April 2018

Hormat Saya,

Desi Nugrohaningrum

DATA RESPONDEN

Nama :

Jenis kelamin :

Usia :

Pendidikan :

 SMA D3 S1 S2 S3

Instansi :

Jabatan :

Lama Kerja :

 1-4 5-8 9-12 ≥ 12 **PETUNJUK PENGISIAN**

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan pengalaman saudara , dengan memberi tanda (\surd) pada kolom yang menggambarkan pendapat saudara dengan kriteria:

SS : Sangat setuju

S : Setuju

TS : Tidak setuju

STS : Sangat tidak setuju

MOHON DIBACA TERLEBIH DAHULU**SELAYANG PANDANG**

Whistleblowing adalah tindakan dari seorang pegawai (mantan pegawai) suatu organisasi untuk mengungkap apa yang ia percaya sebagai perilaku ilegal, kecurangan, atau tidak etis kepada atasannya (*internal whistleblowing*) atau kepada otoritas/pihak berwenang di luar organisasi maupaun kepada publik (*external whistleblowing*).

Whistleblower adalah orang yang melakukan tindakan *whistleblowing*.

ITEM 1 : NIAT MELAKUKAN WHISTLEBLOWING

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya pikir tindakan <i>whistleblowing</i> merupakan tindakan kepahlawanan				
2.	<i>Whistleblower</i> adalah pegawai organisasi yang bertanggungjawab				
3.	Jika saya mengetahui adanya fraud atau kecurangan yang terjadi di dalam organisasi, saya akan berminat untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i>				
4.	Saya akan cenderung melaporkan kecurangan atau pelanggaran, jika saya pikir itu perlu dilakukan.				
5.	Jika saya mengetahui adanya fraud yang terjadi di organisasi, saya akan berusaha keras melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> melalui saluran internal (<i>internal whistleblowing</i>)				
6.	Jika <i>internal whistleblowing</i> tidak memungkinkan, saya akan berusaha keras untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> melalui				

	saluran eksternal perusahaan (media).				
7.	Melaporkan kecurangan dapat member ikesempatan bagi organisasi untuk memperbaiki masalah yang ang terjadi di dalam organisasi.				
8.	<i>Whistleblowing</i> merupakan bagian dari strategi untuk menjagadan meningkatkan kualitas organisasi.				

ITEM II: KOMITMEN ORGANISASI

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya sangat setia terhadap organisasi tempat saya bekerja				
2.	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini				
3.	Saya tidak punya alasan untuk meninggalkan organisasi tempat saya bekerja				
4.	Saya mempunyai ikatan emosional dengan organisasi tempat saya bekerja				
5.	Kepedulian saya terhadap masa depan organisasi tempat saya bekerja sangat besar				
6.	Saya rela menerima berbagai jenis penugasan agar tetap dapat bekerja di organisasi tempat saya bekerja ini				
7.	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan organisasi tempat saya bekerja				
8.	Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan organiasasi ini				
9.	Saya sebagai karyawan yang mempunyai				

	komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan melaporkan kecurangan atau pelanggaran yang terjadi di dalam organisasi				
--	---	--	--	--	--

ITEM III: SALURAN PELAPORAN *ANYNOMOUS*

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya bersedia berperan aktif untuk ikut melaporkan bila menemukan adanya pelanggaran dan kecurangan				
2	Saya akan menggunakan nama samaran/anonim untuk melaporkan suatu kecurangan				
3.	Saya berani melaporkan kecurangan menggunakan saluran pelaporan <i>anyonymous</i> karena tidak memerlukan identitas asli				
4.	Saya tidak akan melaporkan kecurangan apabila menggunakan nama asli				
5.	Saya menggunakan nama samaran untuk menghindari pembalasan dendam dari rekan kerja				
6.	Saya pikir melakukan pelaporan <i>anyonymous</i> (tanpa identitas), <i>whistleblower</i> akan lebih merasa aman				
7.	Saya lebih percaya diri apabila melaporkan kecurangan dengan menggunakan nama samaran/anonim				

ITEM IV: PERSONAL COST

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Jika saya melaporkan <i>fraud</i> atau kecuranganyang terjadi dalam organisasi tempat saya bekerja, saya mungkin akan dipecat				
2.	Jika saya melaporkan <i>fraud</i> atau kecuranganyang terjadi dalam organisasi tempat saya bekerja, saya mungkin akan dikucilkan oleh teman-teman saya				
3.	Jika saya melaporkan <i>fraud</i> atau kecuranganyang terjadi dalam organisasi tempat saya bekerja, saya mungkin tidak akan memperoleh promosi jabatan				
3.	Jika saya melaporkan <i>fraud</i> atau kecuranganyang terjadi dalam organisasi tempat saya bekerja, prospek masa depan (karir) seperti kenaikan pangkat akan ditunda				
4.	Jika saya melaporkan <i>fraud</i> yang terjadi dalam organisasi tempat saya bekerja, mungkin saya akan dimutasi				
5.	Jika saya melaporkan <i>fraud</i> yang dilakukan oleh karyawan lain dalam organisasi tempat saya bekerja, maka karyawan tersebut mungkin akan melakukan pembalasan terhadap saya				
6.	Jika saya melaporkan <i>fraud</i> dalam organisasi tempat saya bekerja, maka saya dan keluarga saya akan terancam keselamatannya				

ITEM V: REWARD

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Pemberian <i>reward</i> kepada pegawai terbaik membuat saya termotivasi bekerja lebih giat lagi				
2.	Pemberian <i>reward</i> dapat meningkatkan prestasi kerja saya				
3.	Tunjangan struktural yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku				
4.	Bayaran diluar gaji pokok seperti uang lembur atau yang lainnya seperti <i>reward</i> telah diberikan sesuai dengan tugas-tugas yang dijalankan pegawai				
5.	Saya akan melaporkan pelanggaran/kecurangan walaupun tidak di beri <i>reward</i>				
6.	Saya akan melaporkan kecurangan apabila dijanjikan <i>reward</i>				
7.	Saya akan melaporkan kecurangan yang ada apabila diberi <i>reward</i> berupa promosi jabatan				
8.	Saya akan melaporkan kecurangan yang ada apabila diberi <i>reward</i> berupa kenaikan pangkat				

LAMPIRAN II

Lampiran 2

Data Hasil Jawaban Responden
NIAT MELAKUKAN WHISTLEBLOWING (Y)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Jumlah	Rata-rata (Y)
1	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	23	2.875
4	3	1	4	3	4	2	4	4	25	3.125
5	3	3	3	3	4	4	4	3	27	3.375
6	3	3	3	3	3	2	4	2	23	2.875
7	3	3	2	4	3	2	3	3	23	2.875
8	1	2	2	2	3	2	3	2	17	2.125
9	2	2	2	3	3	2	4	3	21	2.625
10	2	2	2	3	3	3	3	3	21	2.625
11	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
12	3	3	3	3	3	3	2	2	22	2.75
13	3	3	3	3	3	2	3	3	23	2.875
14	2	1	1	3	1	1	3	1	13	1.625
15	2	3	1	2	2	2	3	3	18	2.25
16	3	4	3	3	3	3	2	3	24	3
17	3	4	3	3	3	3	2	3	24	3
18	3	4	3	3	3	3	2	3	24	3
19	3	3	3	3	3	2	3	3	23	2.875
20	2	2	2	3	2	2	3	3	19	2.375
21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
22	2	3	4	4	4	4	4	3	28	3.5
23	2	3	3	3	3	2	3	3	22	2.75
24	3	3	4	3	3	2	4	4	26	3.25
25	2	3	2	3	3	3	3	3	22	2.75
26	2	3	2	2	2	3	3	3	20	2.5
27	3	2	2	3	3	2	3	3	21	2.625
28	2	3	3	3	2	3	3	3	22	2.75
29	3	2	2	3	3	2	3	3	21	2.625
30	1	2	2	3	3	2	3	3	19	2.375
31	3	3	4	3	3	4	3	4	27	3.375
32	3	3	3	4	4	3	3	3	26	3.25
33	3	4	4	4	3	3	3	3	27	3.375
34	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3.125
35	3	3	3	3	3	2	3	3	23	2.875

36	3	3	3	3	3	2	3	3	23	2.875
37	3	3	3	3	3	2	3	3	23	2.875
38	2	4	3	3	3	2	4	3	24	3
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
40	3	3	3	3	3	2	3	3	23	2.875
41	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
42	3	3	3	3	3	2	3	3	23	2.875
43	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3.125
44	3	2	3	3	3	3	3	3	23	2.875
45	2	2	2	3	3	3	3	3	21	2.625
46	3	3	3	3	3	2	3	3	23	2.875
47	3	3	3	3	3	2	3	3	23	2.875
48	3	2	2	3	3	2	3	2	20	2.5
49	2	2	3	3	3	2	3	3	21	2.625
50	3	4	3	3	3	3	4	4	27	3.375
51	2	2	3	3	3	2	3	3	21	2.625
52	2	3	3	4	3	3	3	3	24	3
53	2	3	3	2	3	2	3	3	21	2.625
54	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
55	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3.25
56	3	3	3	4	4	4	4	4	29	3.625
57	1	2	2	3	2	2	3	2	17	2.125
58	3	3	3	3	3	2	3	3	23	2.875
59	3	3	3	4	4	2	4	4	27	3.375
60	2	3	2	3	2	2	3	3	20	2.5
61	3	3	3	3	3	3	4	4	26	3.25
62	3	3	3	3	3	2	3	3	23	2.875
63	3	3	3	3	4	2	3	3	24	3
64	3	3	3	4	4	3	4	3	27	3.375
65	4	4	4	3	3	3	3	3	27	3.375
66	3	3	4	3	4	3	3	3	26	3.25
67	3	4	4	3	3	3	3	3	26	3.25
68	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3.125
69	3	4	3	3	4	4	3	3	27	3.375
70	3	3	4	3	4	3	3	3	26	3.25
71	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
72	4	3	3	3	4	4	4	4	29	3.625
73	3	3	3	3	3	4	4	4	27	3.375
74	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
75	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
76	4	3	3	3	3	3	4	4	27	3.375
77	4	4	4	4	3	4	3	3	29	3.625
78	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3.125
79	3	4	4	3	4	4	2	2	26	3.25
80	3	3	3	3	3	4	3	3	25	3.125
81	3	3	3	3	4	4	4	4	28	3.5
82	4	4	3	3	4	3	3	3	27	3.375

83	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3.125
84	3	3	3	4	4	2	3	3	25	3.125
85	3	3	3	4	4	2	3	3	25	3.125
86	4	4	3	3	4	2	4	4	28	3.5
87	2	2	2	2	2	2	3	3	18	2.25
88	2	2	2	2	2	2	3	3	18	2.25
89	3	3	3	3	3	2	3	3	23	2.875
90	3	3	2	2	3	2	3	4	22	2.75
91	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3.25
92	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
93	2	3	3	2	3	2	4	2	21	2.625
94	2	2	2	4	2	2	4	2	20	2.5
95	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
96	3	3	3	3	3	3	4	4	26	3.25
97	3	3	3	3	3	3	4	4	26	3.25
98	2	1	3	3	3	3	3	3	21	2.625
99	3	3	3	1	3	2	3	3	21	2.625
100	3	3	2	3	1	2	3	3	20	2.5
101	3	3	3	3	4	2	4	4	26	3.25
102	3	3	4	4	3	3	3	4	27	3.375
103	4	4	4	3	3	3	3	3	27	3.375

36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
38	4	4	2	3	3	3	2	2	3	26	2.888888889
39	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34	3.777777778
40	4	4	3	3	3	3	2	3	3	28	3.111111111
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
42	3	3	3	3	3	2	2	3	3	25	2.777777778
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
45	3	3	3	3	3	3	2	2	3	25	2.777777778
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
47	3	3	3	2	3	2	3	3	3	25	2.777777778
48	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32	3.555555556
49	3	2	2	3	3	2	3	3	3	24	2.666666667
50	3	2	2	3	3	3	3	3	3	25	2.777777778
51	3	3	3	3	3	2	2	2	3	24	2.666666667
52	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24	2.666666667
53	3	2	3	3	3	2	3	3	3	25	2.777777778
54	3	3	2	3	2	2	3	3	3	24	2.666666667
55	4	3	3	3	3	2	2	3	4	27	3
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
57	3	3	3	3	3	2	2	2	2	23	2.555555556
58	4	4	4	4	4	4	3	2	3	32	3.555555556
59	4	2	2	3	3	2	2	2	3	23	2.555555556
60	3	2	2	3	3	3	2	2	3	23	2.555555556
61	4	3	3	2	3	2	2	1	3	23	2.555555556
62	4	3	3	3	4	2	2	2	3	26	2.888888889
63	4	3	4	3	4	4	2	2	3	29	3.222222222
64	4	4	4	3	3	3	4	3	4	32	3.555555556
65	4	4	4	3	3	3	3	3	4	31	3.444444444
66	3	4	2	3	2	3	3	2	3	25	2.777777778
67	3	4	2	3	3	2	3	3	3	26	2.888888889
68	4	3	3	3	4	2	3	2	3	27	3
69	3	4	3	3	2	3	3	2	3	26	2.888888889
70	2	3	4	3	3	2	3	3	3	26	2.888888889
71	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28	3.111111111
72	3	3	4	3	3	3	3	3	4	29	3.222222222
73	4	3	3	3	3	3	4	4	4	31	3.444444444
74	2	3	3	4	4	4	4	4	4	32	3.555555556
75	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34	3.777777778
76	4	4	3	3	3	3	2	3	2	27	3

77	2	3	3	3	3	3	4	4	2	27	3
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
79	2	4	4	3	3	3	3	3	3	28	3.111111111
80	4	4	3	3	3	3	4	4	4	32	3.555555556
81	2	3	3	4	4	4	3	3	3	29	3.222222222
82	4	3	3	4	3	3	3	4	3	30	3.333333333
83	3	3	3	3	4	3	2	2	3	26	2.888888889
84	4	3	4	3	4	2	2	3	3	28	3.111111111
85	4	4	3	3	4	4	2	2	4	30	3.333333333
86	4	3	3	4	4	4	3	2	2	29	3.222222222
87	4	4	4	4	4	3	4	4	3	34	3.777777778
88	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	3.888888889
89	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	2.888888889
90	4	2	2	3	2	3	4	2	3	25	2.777777778
91	4	3	3	3	3	3	2	2	3	26	2.888888889
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
93	3	3	2	2	3	3	2	2	2	22	2.444444444
94	3	2	3	2	3	2	3	3	3	24	2.666666667
95	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	3.111111111
96	3	3	3	3	3	2	2	2	3	24	2.666666667
97	3	3	3	3	3	2	2	2	3	24	2.666666667
98	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34	3.777777778
99	4	3	4	4	3	4	3	3	3	31	3.444444444
100	3	3	3	2	3	3	2	2	3	24	2.666666667
101	3	3	3	4	3	2	3	3	4	28	3.111111111
102	4	3	3	2	3	3	3	3	4	28	3.111111111
103	3	4	4	4	3	3	3	3	4	31	3.444444444

Data Hasil Jawaban Responden

SPA (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Jumlah	Rata-rata (X2)
1	3	2	2	2	2	2	2	15	2.142857143
2	3	2	2	2	2	2	2	15	2.142857143
3	4	2	2	2	2	2	2	16	2.285714286
4	4	2	2	2	2	1	2	15	2.142857143
5	3	3	3	4	4	4	3	24	3.428571429
6	3	2	2	2	2	3	2	16	2.285714286
7	3	3	3	2	3	3	3	20	2.857142857
8	3	3	3	2	2	3	3	19	2.714285714
9	3	2	2	1	2	2	2	14	2
10	3	3	3	2	3	3	3	20	2.857142857
11	4	3	3	3	3	3	3	22	3.142857143
12	3	2	3	2	2	2	2	16	2.285714286
13	2	2	2	2	2	2	2	14	2
14	3	2	2	2	2	2	2	15	2.142857143
15	2	2	2	2	2	2	2	14	2
16	3	3	3	3	3	3	3	21	3
17	4	3	3	3	3	3	3	22	3.142857143
18	4	3	3	3	3	3	3	22	3.142857143
19	4	3	3	2	3	3	3	21	3
20	3	2	2	2	2	2	2	15	2.142857143
21	3	2	3	2	2	2	2	16	2.285714286
22	4	4	4	3	2	2	1	20	2.857142857
23	3	2	2	3	2	2	2	16	2.285714286
24	4	3	2	3	3	3	3	21	3
25	3	2	2	2	2	2	2	15	2.142857143
26	2	2	2	3	2	2	1	14	2
27	3	3	3	3	2	3	3	20	2.857142857
28	4	3	3	3	2	3	3	21	3
29	4	3	3	3	2	3	3	21	3
30	3	2	2	2	2	2	2	15	2.142857143
31	3	2	2	2	2	2	2	15	2.142857143
32	3	2	2	2	2	2	2	15	2.142857143
33	3	2	2	2	2	2	2	15	2.142857143
34	4	3	2	1	2	2	2	16	2.285714286
35	3	3	2	3	2	2	3	18	2.571428571

36	3	3	2	3	2	2	3	18	2.571428571
37	3	2	3	2	2	3	2	17	2.428571429
38	3	2	2	2	2	2	2	15	2.142857143
39	3	2	2	2	2	2	2	15	2.142857143
40	3	2	2	2	3	3	3	18	2.571428571
41	3	3	3	3	3	3	3	21	3
42	2	3	2	2	3	3	2	17	2.428571429
43	4	3	4	2	2	2	2	19	2.714285714
44	3	3	4	3	2	3	3	21	3
45	3	3	3	3	3	3	3	21	3
46	3	3	3	3	3	3	3	21	3
47	3	3	3	2	3	3	3	20	2.857142857
48	3	3	3	3	3	3	3	21	3
49	3	3	3	2	2	3	3	19	2.714285714
50	3	3	3	2	3	3	3	20	2.857142857
51	3	2	2	2	1	1	2	13	1.857142857
52	3	3	3	2	3	3	3	20	2.857142857
53	2	2	2	2	2	2	2	14	2
54	3	3	3	2	3	3	3	20	2.857142857
55	4	2	2	2	2	2	2	16	2.285714286
56	3	3	3	4	2	3	4	22	3.142857143
57	3	2	3	2	2	2	2	16	2.285714286
58	3	3	3	2	3	3	3	20	2.857142857
59	3	3	3	2	2	3	2	18	2.571428571
60	3	2	2	2	2	2	2	15	2.142857143
61	3	3	3	2	3	3	3	20	2.857142857
62	3	3	3	3	3	3	3	21	3
63	3	2	2	2	2	2	2	15	2.142857143
64	3	3	3	2	2	3	2	18	2.571428571
65	4	3	2	2	3	3	2	19	2.714285714
66	3	3	3	3	3	2	3	20	2.857142857
67	3	3	2	3	3	3	2	19	2.714285714
68	3	2	2	2	2	3	3	17	2.428571429
69	3	2	3	3	2	3	3	19	2.714285714
70	3	3	3	3	3	2	2	19	2.714285714
71	3	3	3	3	3	3	3	21	3
72	4	4	2	3	3	3	3	22	3.142857143
73	4	3	3	3	3	3	3	22	3.142857143
74	3	3	4	4	4	3	3	24	3.428571429

Data Hasil Jawaban Responden

PERSONAL COST (X3)

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Jumlah	Rata-rata (X3)
1	3	3	3	2	2	2	2	17	2.428571429
2	3	3	3	2	2	2	2	17	2.428571429
3	3	3	3	2	2	2	2	17	2.428571429
4	2	2	3	2	3	2	3	17	2.428571429
5	3	3	3	4	4	3	3	23	3.285714286
6	2	2	2	2	2	3	2	15	2.142857143
7	2	2	2	3	2	2	2	15	2.142857143
8	3	3	3	3	3	3	3	21	3
9	3	3	3	3	3	2	3	20	2.857142857
10	2	2	2	2	2	2	2	14	2
11	3	3	3	3	3	3	2	20	2.857142857
12	2	2	2	2	2	2	2	14	2
13	2	2	2	2	2	2	2	14	2
14	3	2	3	2	3	2	2	17	2.428571429
15	3	3	3	3	3	3	3	21	3
16	3	3	3	2	3	3	3	20	2.857142857
17	3	3	3	2	2	3	3	19	2.714285714
18	3	3	3	2	2	3	3	19	2.714285714
19	2	3	3	3	3	3	3	20	2.857142857
20	2	2	2	2	2	2	2	14	2
21	2	2	2	2	2	2	2	14	2
22	4	4	4	4	3	4	3	26	3.714285714
23	2	2	2	2	2	2	2	14	2
24	2	4	4	3	4	4	4	25	3.571428571
25	2	2	2	2	2	2	2	14	2
26	2	2	2	2	2	2	2	14	2
27	3	2	3	3	2	3	3	19	2.714285714
28	3	2	3	3	3	3	2	19	2.714285714
29	3	2	3	3	2	3	3	19	2.714285714
30	2	2	2	2	2	2	2	14	2
31	2	2	2	2	2	2	2	14	2
32	2	2	2	2	2	2	2	14	2
33	3	4	4	4	3	3	2	23	3.285714286
34	2	2	2	2	2	2	2	14	2
35	3	2	2	3	2	3	2	17	2.428571429

36	2	2	2	2	2	2	2	14	2
37	2	2	2	2	2	2	2	14	2
38	2	2	2	2	2	2	2	14	2
39	2	2	2	2	2	2	2	14	2
40	2	3	2	2	2	2	3	16	2.285714286
41	3	3	3	3	3	3	3	21	3
42	2	2	3	3	2	3	2	17	2.428571429
43	2	2	2	2	2	2	2	14	2
44	3	2	3	3	2	2	2	17	2.428571429
45	2	3	3	2	3	3	2	18	2.571428571
46	2	3	2	2	2	2	3	16	2.285714286
47	3	3	2	2	3	3	2	18	2.571428571
48	2	3	2	2	1	2	2	14	2
49	2	2	2	2	2	2	2	14	2
50	2	2	2	2	2	2	2	14	2
51	4	4	4	3	3	3	3	24	3.428571429
52	2	2	2	2	2	2	2	14	2
53	2	2	2	2	2	2	2	14	2
54	2	2	2	2	2	2	2	14	2
55	2	2	2	2	3	2	3	16	2.285714286
56	2	3	3	3	2	2	3	18	2.571428571
57	2	2	2	2	2	2	2	14	2
58	3	3	2	2	2	3	3	18	2.571428571
59	2	3	3	2	2	3	2	17	2.428571429
60	2	2	2	2	2	2	2	14	2
61	2	2	2	2	2	2	2	14	2
62	2	3	3	2	2	2	2	16	2.285714286
63	2	3	3	3	2	3	2	18	2.571428571
64	2	4	3	3	3	3	3	21	3
65	3	3	3	3	3	3	3	21	3
66	2	2	3	3	3	3	3	19	2.714285714
67	3	3	3	2	3	3	3	20	2.857142857
68	2	2	2	2	2	2	2	14	2
69	3	3	4	3	3	3	3	22	3.142857143
70	2	3	3	2	2	2	2	16	2.285714286
71	3	3	3	3	2	2	3	19	2.714285714
72	2	3	3	3	3	2	3	19	2.714285714
73	4	3	3	3	3	3	3	22	3.142857143
74	3	4	4	3	3	3	3	23	3.285714286

75	3	3	3	3	3	3	3	21	3
76	3	3	3	3	3	3	3	21	3
77	3	3	3	3	4	4	3	23	3.285714286
78	3	3	3	3	3	3	3	21	3
79	4	3	3	3	3	3	3	22	3.142857143
80	3	3	4	4	4	3	3	24	3.428571429
81	3	3	3	4	4	3	3	23	3.285714286
82	3	2	3	3	2	2	2	17	2.428571429
83	2	4	3	2	2	2	3	18	2.571428571
84	2	3	3	2	2	3	3	18	2.571428571
85	2	4	4	4	2	3	3	22	3.142857143
86	2	3	3	4	3	2	3	20	2.857142857
87	2	4	2	2	1	3	3	17	2.428571429
88	3	3	2	2	3	3	2	18	2.571428571
89	2	2	2	2	2	2	2	14	2
90	4	4	3	3	2	3	3	22	3.142857143
91	3	2	2	2	2	2	1	14	2
92	3	3	3	2	2	3	3	19	2.714285714
93	2	2	3	3	2	3	2	17	2.428571429
94	3	2	3	2	3	2	2	17	2.428571429
95	3	2	2	2	2	2	2	15	2.142857143
96	3	3	2	3	3	3	3	20	2.857142857
97	2	2	2	2	2	2	2	14	2
98	2	3	3	2	2	2	2	16	2.285714286
99	3	3	3	3	3	3	3	21	3
100	3	2	3	3	3	2	2	18	2.571428571
101	3	3	3	3	3	3	3	21	3
102	3	3	3	3	3	3	3	21	3
103	4	4	4	3	4	3	4	26	3.714285714

Data Hasil Jawaban Responden

REWARD (X4)

No	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	Jumlah	Rata-rata (X4)
1	3	3	3	3	3	2	2	2	21	2.625
2	3	3	3	3	3	2	2	2	21	2.625
3	2	2	2	2	3	2	2	2	17	2.125
4	3	3	2	3	2	1	1	1	16	2
5	4	3	3	3	4	3	3	4	27	3.375
6	3	3	3	3	3	2	2	2	21	2.625
7	2	3	3	2	3	3	3	3	22	2.75
8	3	3	3	3	3	2	2	2	21	2.625
9	3	3	2	2	3	3	2	2	20	2.5
10	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3.125
11	2	2	3	3	3	2	2	2	19	2.375
12	3	3	3	3	3	2	2	2	21	2.625
13	3	3	3	2	3	2	2	2	20	2.5
14	3	3	3	3	3	2	2	2	21	2.625
15	3	3	3	3	2	2	2	2	20	2.5
16	4	4	2	3	3	2	2	2	22	2.75
17	4	4	2	3	3	2	2	2	22	2.75
18	4	4	2	3	3	2	2	2	22	2.75
19	3	3	3	3	3	2	2	2	21	2.625
20	3	3	3	2	3	2	2	2	20	2.5
21	4	4	3	2	3	2	2	2	22	2.75
22	3	3	3	2	2	2	2	2	19	2.375
23	3	3	2	3	3	2	2	2	20	2.5
24	4	4	4	2	4	2	2	2	24	3
25	3	3	3	3	3	2	2	2	21	2.625
26	3	3	3	3	3	2	2	2	21	2.625
27	2	3	3	2	3	3	2	2	20	2.5
28	3	3	2	3	3	2	2	2	20	2.5
29	2	3	3	2	3	3	2	2	20	2.5
30	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2
31	4	4	3	4	3	4	4	4	30	3.75
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
33	3	4	4	4	4	3	3	3	28	3.5
34	4	4	3	3	3	3	3	4	27	3.375
35	3	3	3	3	3	2	2	2	21	2.625
36	3	3	3	3	3	2	2	2	21	2.625

37	3	3	3	3	3	2	2	2	21	2.625
38	3	3	4	2	3	2	2	2	21	2.625
39	4	4	3	3	4	2	2	2	24	3
40	3	3	3	3	2	2	2	2	20	2.5
41	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
42	3	3	3	3	3	2	2	2	21	2.625
43	4	4	3	3	3	3	3	3	26	3.25
44	3	4	4	3	3	3	3	3	26	3.25
45	3	3	3	3	3	2	2	2	21	2.625
46	3	3	3	3	3	1	1	1	18	2.25
47	3	3	3	3	2	3	3	2	22	2.75
48	4	4	4	4	4	2	2	2	26	3.25
49	3	3	3	3	2	2	2	2	20	2.5
50	4	4	3	3	4	2	2	2	24	3
51	4	4	4	4	3	2	2	2	25	3.125
52	3	3	3	3	3	2	2	2	21	2.625
53	3	3	3	3	3	2	2	2	21	2.625
54	3	3	3	3	3	2	2	2	21	2.625
55	4	4	4	4	4	2	2	2	26	3.25
56	4	4	3	3	3	3	3	3	26	3.25
57	3	3	3	3	3	2	2	2	21	2.625
58	4	4	3	2	3	2	2	2	22	2.75
59	3	3	3	2	3	3	2	3	22	2.75
60	2	2	3	3	3	2	2	2	19	2.375
61	4	3	3	3	3	2	1	1	20	2.5
62	2	2	3	2	3	2	2	2	18	2.25
63	4	4	4	3	3	3	2	2	25	3.125
64	3	3	4	3	3	3	3	2	24	3
65	3	3	3	3	3	3	3	1	22	2.75
66	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3.125
67	3	3	4	3	3	3	2	2	23	2.875
68	3	3	3	3	4	3	2	2	23	2.875
69	3	4	3	3	4	3	2	1	23	2.875
70	3	3	3	3	3	3	2	2	22	2.75
71	3	3	3	4	4	4	4	4	29	3.625
72	3	3	3	3	3	3	4	4	26	3.25
73	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
74	3	3	3	3	3	3	4	4	26	3.25
75	3	3	4	4	4	4	3	3	28	3.5
76	3	3	3	3	2	3	3	3	23	2.875
77	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
78	3	3	3	3	3	3	2	2	22	2.75

79	3	3	3	3	3	3	2	2	22	2.75
80	4	3	3	4	3	3	1	2	23	2.875
81	3	3	3	3	3	4	2	2	23	2.875
82	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
83	3	3	2	3	3	2	2	2	20	2.5
84	2	2	2	3	3	2	2	2	18	2.25
85	3	4	4	3	3	3	2	2	24	3
86	4	4	4	3	4	3	3	2	27	3.375
87	4	4	4	4	3	2	1	1	23	2.875
88	4	4	4	3	3	4	3	4	29	3.625
89	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2
90	4	4	4	3	4	3	3	4	29	3.625
91	3	3	3	3	3	2	2	2	21	2.625
92	3	3	2	2	3	3	3	3	22	2.75
93	2	3	3	3	2	2	2	2	19	2.375
94	4	4	4	4	4	1	1	1	23	2.875
95	3	3	3	3	3	2	2	2	21	2.625
96	3	3	3	3	3	2	2	2	21	2.625
97	3	3	3	3	3	2	2	2	21	2.625
98	4	4	3	3	4	2	2	2	24	3
99	3	3	2	2	3	1	1	1	16	2
100	3	3	3	3	2	3	1	1	19	2.375
101	3	3	2	1	3	3	2	2	19	2.375
102	3	4	4	2	2	3	3	3	24	3
103	3	4	3	3	3	3	4	3	26	3.25

LAMPIRAN III

Lampiran 3

HASIL UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

1. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Niat Melakukan Whistleblowing

Hasil Uji Validitas

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y	
Y1	Pearson Correlation	1	.561**	.538**	.271**	.443**	.370**	.116	.414**	.735**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.006	.000	.000	.242	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Y2	Pearson Correlation	.561**	1	.519**	.181	.331**	.428**	-.052	.262**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.068	.001	.000	.602	.007	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Y3	Pearson Correlation	.538**	.519**	1	.320**	.552**	.492**	.094	.345**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.000	.343	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Y4	Pearson Correlation	.271**	.181	.320**	1	.337**	.300**	.227*	.144	.523**
	Sig. (2-tailed)	.006	.068	.001		.000	.002	.021	.146	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Y5	Pearson Correlation	.443**	.331**	.552**	.337**	1	.407**	.256**	.389**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.009	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Y6	Pearson Correlation	.370**	.428**	.492**	.300**	.407**	1	.102	.330**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000		.307	.001	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Y7	Pearson Correlation	.116	-.052	.094	.227*	.256**	.102	1	.463**	.386**
	Sig. (2-tailed)	.242	.602	.343	.021	.009	.307		.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Y8	Pearson Correlation	.414**	.262**	.345**	.144	.389**	.330**	.463**	1	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.146	.000	.001	.000		.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Y	Pearson Correlation	.735**	.656**	.770**	.523**	.724**	.692**	.386**	.631**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Realibilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	8

2. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Komitmen Organisasi

Hasil Uji Validitas

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1	
X1.1	Pearson Correlation	1	.381**	.192	.175	.317**	.220*	.039	-.105	.134	.417**
	Sig. (2-tailed)		.000	.052	.077	.001	.026	.695	.293	.178	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X1.2	Pearson Correlation	.381**	1	.499**	.315**	.282**	.475**	.228*	.216*	.230*	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.004	.000	.021	.028	.019	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X1.3	Pearson Correlation	.192	.499**	1	.358**	.448**	.381**	.294**	.343**	.352**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.052	.000		.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X1.4	Pearson Correlation	.175	.315**	.358**	1	.456**	.311**	.278**	.209*	.242*	.590**
	Sig. (2-tailed)	.077	.001	.000		.000	.001	.004	.034	.014	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X1.5	Pearson Correlation	.317**	.282**	.448**	.456**	1	.360**	.146	.175	.222*	.592**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.000	.000		.000	.142	.077	.024	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X1.6	Pearson Correlation	.220*	.475**	.381**	.311**	.360**	1	.371**	.310**	.175	.665**
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.000	.001	.000		.000	.001	.077	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X1.7	Pearson Correlation	.039	.228*	.294**	.278**	.146	.371**	1	.738**	.350**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.695	.021	.003	.004	.142	.000		.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X1.8	Pearson Correlation	-.105	.216*	.343**	.209*	.175	.310**	.738**	1	.415**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.293	.028	.000	.034	.077	.001	.000		.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X1.9	Pearson Correlation	.134	.230*	.352**	.242*	.222*	.175	.350**	.415**	1	.553**
	Sig. (2-tailed)	.178	.019	.000	.014	.024	.077	.000	.000		.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X1	Pearson Correlation	.417**	.664**	.701**	.590**	.592**	.665**	.657**	.633**	.553**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Realibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	9

3. Hasil Uji Validitas dan Uji Realibilitas Variabel SPA

Hasil Uji Validitas

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.336**	.185	.089	.045	.063	.083	.323**
X2.1 Sig. (2-tailed)		.001	.062	.372	.654	.526	.403	.001
X2.1 N	103	103	103	103	103	103	103	103
X2.2 Pearson Correlation	.336**	1	.650**	.536**	.595**	.637**	.560**	.840**
X2.2 Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000
X2.2 N	103	103	103	103	103	103	103	103
X2.3 Pearson Correlation	.185	.650**	1	.463**	.439**	.544**	.467**	.732**
X2.3 Sig. (2-tailed)	.062	.000		.000	.000	.000	.000	.000
X2.3 N	103	103	103	103	103	103	103	103
X2.4 Pearson Correlation	.089	.536**	.463**	1	.574**	.544**	.588**	.756**
X2.4 Sig. (2-tailed)	.372	.000	.000		.000	.000	.000	.000
X2.4 N	103	103	103	103	103	103	103	103
X2.5 Pearson Correlation	.045	.595**	.439**	.574**	1	.766**	.612**	.798**
X2.5 Sig. (2-tailed)	.654	.000	.000	.000		.000	.000	.000
X2.5 N	103	103	103	103	103	103	103	103
X2.6 Pearson Correlation	.063	.637**	.544**	.544**	.766**	1	.730**	.847**
X2.6 Sig. (2-tailed)	.526	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X2.6 N	103	103	103	103	103	103	103	103
X2.7 Pearson Correlation	.083	.560**	.467**	.588**	.612**	.730**	1	.802**
X2.7 Sig. (2-tailed)	.403	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X2.7 N	103	103	103	103	103	103	103	103
X2 Pearson Correlation	.323**	.840**	.732**	.756**	.798**	.847**	.802**	1
X2 Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X2 N	103	103	103	103	103	103	103	103

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Realibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	7

4. Hasil Uji Validitas dan Uji Realibilitas Variabel Personal Cost

Hasil Uji Validitas

		Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.429**	.529**	.458**	.492**	.512**	.401**	.701**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103
X3.2	Pearson Correlation	.429**	1	.674**	.449**	.385**	.582**	.652**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103
X3.3	Pearson Correlation	.529**	.674**	1	.673**	.580**	.586**	.578**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103
X3.4	Pearson Correlation	.458**	.449**	.673**	1	.600**	.556**	.501**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103
X3.5	Pearson Correlation	.492**	.385**	.580**	.600**	1	.561**	.555**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103
X3.6	Pearson Correlation	.512**	.582**	.586**	.556**	.561**	1	.592**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103
X3.7	Pearson Correlation	.401**	.652**	.578**	.501**	.555**	.592**	1	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103
X3	Pearson Correlation	.701**	.770**	.852**	.780**	.767**	.799**	.780**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	103	103	103	103	103	103	103	103

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Realibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	7

5. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Reward

Hasil Uji Validitas

Correlations

	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4	
X4.1	Pearson Correlation	1	.800**	.333**	.386**	.431**	.079	.051	.141	.594**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.426	.612	.154	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X4.2	Pearson Correlation	.800**	1	.460**	.303**	.406**	.197*	.204*	.195*	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.000	.046	.039	.048	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X4.3	Pearson Correlation	.333**	.460**	1	.392**	.353**	.285**	.197*	.184	.606**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.004	.046	.062	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X4.4	Pearson Correlation	.386**	.303**	.392**	1	.335**	.155	.157	.144	.539**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.001	.119	.113	.147	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X4.5	Pearson Correlation	.431**	.406**	.353**	.335**	1	.173	.163	.178	.560**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.080	.100	.072	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X4.6	Pearson Correlation	.079	.197*	.285**	.155	.173	1	.699**	.659**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.426	.046	.004	.119	.080		.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X4.7	Pearson Correlation	.051	.204*	.197*	.157	.163	.699**	1	.857**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.612	.039	.046	.113	.100	.000		.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X4.8	Pearson Correlation	.141	.195*	.184	.144	.178	.659**	.857**	1	.714**
	Sig. (2-tailed)	.154	.048	.062	.147	.072	.000	.000		.000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X4	Pearson Correlation	.594**	.667**	.606**	.539**	.560**	.680**	.707**	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Realibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	8

LAMPIRAN IV

Lampiran 4

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.33655618
	Absolute	.074
Most Extreme Differences	Positive	.048
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.753
Asymp. Sig. (2-tailed)		.621

2. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.987	.348		2.837	.006		
Komitmen Organisasi	.141	.113	.130	1.246	.216	.687	1.455
1 SPA	.291	.085	.328	3.422	.001	.810	1.235
Personal Cost	.050	.082	.060	.604	.547	.753	1.328
Reward	.240	.102	.238	2.344	.021	.718	1.392

3. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.446	1.794		.249	.804
	Komitmen Organisasi	.051	.065	.093	.789	.432
	SPA	-.101	.063	-.175	-1.607	.111
	Personal Cost	.023	.061	.042	.374	.709
	Reward	.073	.066	.128	1.111	.269

a. Dependent Variable: RES2

LAMPIRAN V

Lampiran 5

Uji Statistik Deskriptif**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	103	2.33	4.00	3.0011	.36138
X2	103	1.29	3.71	2.6491	.44361
X3	103	2.00	3.71	2.5465	.47567
X4	103	2.00	4.00	2.7913	.39232
Y	103	1.63	4.00	2.9794	.39416
Valid N (listwise)	103				

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	51	49.5	49.5	49.5
Valid Perempuan	52	50.5	50.5	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	9	8.7	8.7	8.7
S1	58	56.3	56.3	65.0
Valid S2	9	8.7	8.7	73.8
SMA	27	26.2	26.2	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Instansi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid BKAD	30	29.1	29.1	29.1
Dinsos	14	13.6	13.6	42.7
Disdik Sleman	12	11.7	11.7	54.4
Disnaker	17	16.5	16.5	70.9
DPMPPT	30	29.1	29.1	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kepala Seksi	15	14.6	14.6	14.6
Staf	88	85.4	85.4	100.0
Total	103	100.0	100.0	

LAMPIRAN VI

Lampiran 6

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.521 ^a	.271	.241	.34336

a. Predictors: (Constant), Reward, SPA, Personal Cost, Komitmen Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.293	4	1.073	9.104	.000 ^b
	Residual	11.554	98	.118		
	Total	15.847	102			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.987	.348		2.837	.006
	Komitmen Organisasi	.141	.113	.130	1.246	.216
	SPA	.291	.085	.328	3.422	.001
	Personal Cost	-.050	.082	-.060	.604	.547
	Reward	.240	.102	.238	2.344	.021

LAMPIRAN VII



**PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Beran, Tridadi, Sleman, Yogyakarta 55511
Telepon (0274) 864650, Faksimilie (0274) 864650
Website: www.slemankab.go.id, E-mail : kesbang.sleman@yahoo.com

SURAT IZIN

Nomor : 070 / Kesbangpol / 1361 / 2018

TENTANG PENELITIAN

KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Dasar : Peraturan Bupati Sleman Nomor : 32 Tahun 2017 Tentang Izin Penelitian, Izin Praktik Kerja Lapangan, Dan Izin Kuliah Kerja Nyata.
Menunjuk : Surat dari Dekan Fak. Ekonomi UII
Nomo : 083/DEK/10/Div.SDM/III/2018 Tanggal : 5 Maret 2018
Hal : Ijin Penelitian

MENGIZINKAN :

Kepada :
Nama : DESI NUGROHANINGRUM
No.Mhs/NIM/NIP/NIK : 14312450
Program/Tingkat : S1
Instansi/Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
Alamat instansi/Perguruan Tinggi : Condongcatur Depok Sleman
Alamat Rumah : Senden II Selomartani Kalasan Sleman
No. Telp / HP : 085601984843
Untuk : Mengadakan Penelitian / Pra Survey / Uji Validitas / PKL dengan judul
**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NIAT PEGAWAI
PEMDA UNTUK MELAKUKAN WHISTLEBLOWING**
Lokasi : SKPD di Kab. Sleman
Waktu : Selama 3 Bulan mulai tanggal 02 April 2018 s/d 02 Juli 2018

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. *Wajib melaporkan diri kepada Pejabat Pemerintah setempat (Camat/ Kepala Desa) atau Kepala Instansi untuk mendapat petunjuk seperlunya.*
2. *Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan setempat yang berlaku.*
3. *Izin tidak disalahgunakan untuk kepentingan-kepentingan di luar yang direkomendasikan.*
4. *Wajib menyampaikan laporan hasil penelitian berupa 1 (satu) CD format PDF kepada Bupati diserahkan melalui Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.*
5. *Izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan di atas.*

Demikian izin ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, diharapkan pejabat pemerintah/non pemerintah setempat memberikan bantuan seperlunya.

Setelah selesai pelaksanaan penelitian Saudara wajib menyampaikan laporan kepada kami 1 (satu) bulan setelah berakhirnya penelitian.

Dikeluarkan di Sleman

Pada Tanggal : 2 April 2018

a.n. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

Tembusan :

1. Bupati Sleman (sebagai laporan)
2. Kepala Dinas Sosial Kab. Sleman
3. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kab. Sleman
4. Kepala BKAD Kab. Sleman
5. Kepala Dinas PMPPT Kab. Sleman

