

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang analisis data dan hasil dari penelitian mengenai bagaimana pengaruh *personal cost* dan lingkungan etika terhadap niat melakukan *whistleblowing* dengan *locus of control* sebagai variabel moderating.

#### **4.1 Hasil Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Responden dalam penelitian adalah aparatur sipil negara internal yang bekerja pada wilayah Kementerian Keuangan Yogyakarta: Direktorat Jendral Perbendaharaan, Sekretariat Jendral Gedung Keuangan Negara, Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang, dan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara. Data diperoleh melalui metode survei dengan menggunakan kuesioner yang diberikan secara langsung oleh peneliti kepada responden. Berikut profil responden dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.1.

Kuesioner yang disebar sebanyak 130 kuesioner dengan jumlah jawaban yang dikembalikan sebanyak 100 jawaban. Semua jawaban kuesioner yang dikembalikan oleh responden telah memenuhi syarat yang ditetapkan dalam penelitian ini. Pada Tabel 4.2 menyajikan ringkasan hasil dari penyebaran kuesioner.

**Tabel 4.1**  
**Profil Responden**

<b>Institusi</b>	<b>Jumlah (orang )</b>
Direktorat Jendral Perbendaharaan Negara kantor wilayah Yogyakarta	15
Sekretariat Jendral Gedung Keuangan Negara kantor wilayah Yogyakarta	38
Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta	22
Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Yogyakarta	25
Total responden	100

Sumber : Data diolah

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa responden penelitian ini berasal dari wilayah kerja Kementerian Keuangan Yogyakarta: Direktorat Jendral Perbendaharaan Negara, Sekretariat Jendral Gedung Keuangan Negara, Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang, dan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara yaitu sebanyak 100 responden.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Penyebaran Kuesioner**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Kuesioner yang disebar	130	100 %
Kuesioner yang tidak kembali	30	23.0 %
Kuesioner yang kembali	100	76.9 %
Kuesioner yang tidak memenuhi syarat	0	0
Kuesioner yang memenuhi syarat untuk diuji lebih lanjut	100	76.9 %

Sumber : Data diolah

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa pengiriman kuesioner yang disebar pada responden sebanyak 130. Kuesioner yang kembali dan layak untuk di analisis sebanyak 100 kuesioner, hal ini berarti untuk tingkat *useable response* sebesar 76.9 %.

## 4.2 Deskripsi Responden

### 4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Untuk gambaran umum responden diperoleh dari data bagian informasi demografi yang terdapat pada kuesioner penelitian. Berikut komposisi responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.3

**Tabel 4.3**

**Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>%</b>
Laki-laki	54	54.0%
Perempuan	46	46.0%
Total	100	100 %

Sumber : Data Diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebanyak 54 orang berjenis kelamin laki-laki dengan nilai persentase sebesar 54.0%.Sedangkan sisanya yaitu sebanyak 46 orang merupakan responden berjenis perempuan dengan nilai persentase sebesar 46.0%. Dengan demikian jumlah sampel terbanyak adalah laki-laki.

#### 4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Dari data yang diperoleh sebanyak 100 responden dalam penelitian ini menghasilkan klasifikasi responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut:

**Tabel 4.4.**  
**Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>%</b>
Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat	0	0
Diploma atau yang sederajat	2	2.0 %
Sarjana atau yang sederajat	55	55.0 %
Master atau yang sederajat	40	40.0 %
Doktoral atau yang sederajat	0	0
Profesi	3	3.0 %
Total	100	100 %

Sumber : Data diolah

Pada Tabel 4.4 diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berpendidikan Sarjana (S1) atau yang sederajat yaitu sebanyak 55 responden dengan tingkat presentasi sebesar 55.0 %. Kemudian untuk pendidikan Master sebanyak 40 responden dengan tingkat persentase sebesar 40.0%. Dengan demikian, jumlah responden terbanyak adalah dengan tingkat pendidikan Sarjana.

#### 4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Dari hasil perolehan data sebanyak 100 responden menghasilkan klasifikasi responden berdasarkan usia. Berikut ini pada Tabel 4.5 di sajikan deskripsi responden berdasarkan usia.

**Tabel 4.5**  
**Klasifikasi Responden Berdasarkan Kelompok Usia**

Keterangan	Jumlah (orang)	%
Kurang dari 20 tahun	0	0
20+ s/d 30 tahun	22	22.0%
30+ s/d 40 tahun	24	24.0%
40+ s/d 50 tahun	31	31.0%
50+ s/d 60 tahun	23	23.0%
Total	100	100 %

Sumber: Data Diolah

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berada dalam kelompok usia lebih dari 40 tahun sampai dengan 50 tahun, dengan tingkat presentasi sebesar 31.0%.

### **4.3 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)**

#### **4.3.1 Uji Validitas**

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang digunakan untuk mendapatkan dan mengetahui data telah valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Cooper dan Schindler, 2006). Dijelaskan menurut Latan dan Ghozali (2012), uji validitas dilakukan melalui 2 pengujian yaitu uji validitas dilakukan dengan melalui 2 pengujian yaitu uji viliditas konvergen dan diskriminan. Uji validitas konvergen dapat terpenuhi jika variabel memiliki nilai *average variance expected* (AVE) leih dari 0.5, dengan nilai *loading* untuk setiap itemnya lebih dari 0.5 (Fornell dan Larcker, 1981). Apabila terdapat nilai loading yang memiliki dengan nilai kurang dari 0.5, maka nilai tersebut (loading kurang 0.5) harus dihapus. Penghapusan nilai loading perlu dilakukan agar tidak menurunkan nilan dari AVE variabel. Uji validitas diskriminan dapat terpenuhi

dengan nilai korelasi variabel ke variabel lain sendiri lebih besar jika dibandingkan dengan nilai korelasi pada variabel lainnya (Fornell dan Larcker, 1981). Lebih lanjut lagi Fornell dan Larcker (1981) menjelaskan dengan cara lain untuk memenuhi uji validitas diskriminan dapat melalui nilai *cross loading* untuk setiap item pertanyaan variabel yang harus lebih dari 0.5.

Pada penelitian ini, dilakukan analisa *cross loading* sebanyak 2 kali. *Cross loading* pertama menghasilkan uji item pertanyaan untuk variabel *personal cost*, lingkungan etika dan niat *whistleblowing* dengan nilai diatas 0.5 sedangkan untuk item pertanyaan *locus of control* terdapat satu nilai item pertanyaan dibawah 0.5 a paditem pertanyaan nomor 3. Hal ini mengharuskan untuk menghapus item pertanyaan nomor 3 dan selanjutnya dilakukan *cross loading* kedua. Pada tahap *cross loading* kedua setelah menghapus item pertanyaan dibawah 0.5 tersebut menghasilkan semua nilai item pertanyaan lebih dari 0.5 menunjukkan valid dan diterima. Pada Tabel 4.7 akan menyajikan nilai item *cross loading* dan nilai *average variance* (AVE) akhir dalam penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 4.7**

**Item Loading dan Average Variance Expected (AVE) terakhir**

Variabel	Item	Kode	Loading	AVE
Personal Cost (PC)	Lebih besar peluang untuk mendapatkan ancaman bagi seorang pelapor apabila ia tidak menyembunyikan identitasnya	PC 1	0.566	0.636
	<i>Personal Cost</i> menyangkut beban seseorang yang tidak hanya mencakup materi tetapi juga non-materi	PC 2	0.896	
	Saya bersedia menyatakan komitmen untuk melakukan <i>Whistleblowing System</i> dan berpartisipasi aktif untuk ikut melaporkan bila menemukan adanya pelanggaran dan kecurangan	PC 3	0.753	
Lingkungan Etika (LE)	Lingkungan perusahaan tempat anda bekerja menunjang tinggi nilai-nilai keadilan, kehormatan, dan kejujuran	LE 1	0.821	0.645
	Lingkungan perusahaan tempat anda bekerja mendukung dan menjadikan kode etik sebagai kontrol perilaku karyawan	LE 2	0.804	
	Kebijakan di lingkungan perusahaan tempat anda bekerja mendorong karyawan untuk melaporkan masalah korupsi	LE 3	0.738	
	Pelatihan untuk mengembangkan perilaku etis karyawan dilakukan secara berkala	LE 4	0.746	
	Perusahaan secara konsisten menghargai perilaku etis	LE 5	0.833	
	Tingkat kepatuhan terhadap kode etika perusahaan atau profesi tinggi	LE 6	0.860	
	Sistem evaluasi kinerja diperusahaan tempat anda bekerja berjalan dengan baik	LE 7	0.813	

**Tabel 4.7 Lanjutan**

Variabel	Item	Kode	Loading	AVE
Niat <i>Whistleblowing</i> (NW)	Jika saya mengetahui adanya <i>fraud</i> atau korupsi yang terjadi di instansi, saya akan berminat untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i>	NW 1	0.877	0.614
	Saya akan mencoba tindakan <i>whistleblowing</i> jika saya mengetahui adanya <i>fraud</i> atau korupsi yang terjadi di instansi	NW 2	0.853	
	Jika saya mengetahui adanya <i>fraud</i> yang terjadi di instansi, saya akan berusaha keras melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> melalui saluran internal instansi	NW 3	0.838	
	Jika internal <i>whistleblowing</i> tidak memungkinkan, saya akan berusaha keras untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> melalui saluran eksternal instansi.	NW 4	0.699	
	Jika saya mengetahui adanya <i>fraud</i> yang terjadi di instansi, saya akan berusaha keras melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> melalui saluran internal instansi	NW 5	0.617	
<i>Locus Of Control</i> (LC)	Jika saya mengetahui akan mendapatkan imbalan dari suatu pekerjaan saya akan mencari pekerjaan tersebut	LC 1	0.753	0.563
	Saya mendapatkan pekerjaan yang di inginkan sebagai besar faktor keberuntungan	LC 2	0.818	
	Sebagian besar orang mampu mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik jika mereka berusaha	LC 4	0.843	
	Untuk mendapatkan pekerjaan yang baik, saya harus memiliki kerabat menduduki jabatan	LC 5	0.805	



**Tabel 4.7 Lanjutan**

Variabel	Item	Kode	Loading	AVE
<i>Locus Of Control</i> (LC)	Ketika mendapatka sebuah pekerjaan baik, siapa yang saya kenal lebih penting dari pada apa yang saya tahu.	LC 6	0.747	0.563
	Untuk menghasilkan uang yang banyak, saya harus tahu orang-orang yang dapat membantu saya untuk mendapatkannya	LC 7	0.814	

Sumber : Data diolah

Tabel 4.7 diatas telah menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk masing-masing variabel memiliki nilai *loading* di atas 0.5. sedangkan untuk nilai AVE setiap variabel juga memiliki nilai diatas 0.5, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi pengujian validitas konvergen.

Selanjutnya akan disajikan pada Tabel 4.8 untuk menjelaskan nilai korelasi antara variabel yang diperoleh dari  $\sqrt{AVE}$  sebagai berikut :

**Tabel 4.8**

**Nilai Korelasi Antar Variabel**

Variabel	PC	LE	NW
<i>Personal Cost</i> (PC)	<b>0.750</b>		
Lingkungan Etika (LE)	0.508	<b>0.803</b>	
Niat <i>Whistleblowing</i> (NW)	0.583	0.635	<b>0.783</b>

Sumber : Data diolah; Angka cetak tebal diagonal adalah skor akar dari AVE

Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada setiap variabel (angka yang dicetak tebal) dengan variabel itu sendiri memiliki nilai yang lebih besar apabila dibandingkan pada korelasinya dengan variabel lain. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi pengujian validitas diskriminan. Selanjut akan disajikan Tabel 4.9 yang akan menunjukkan nilai *cross loading* akhir item untuk masing-masing variabel

**Tabel 4.9**  
**Nilai Cross Loading**

	Interaction Effect: ...	Interaction Effect: L...	LC	LE	NW	PC
LC.1	-0.085	0.112	0.753	-0.363	-0.398	-0.230
LC.2	-0.183	0.057	0.818	-0.471	-0.404	-0.330
LC.4	-0.363	-0.227	0.843	-0.502	-0.443	-0.435
LC.5	-0.328	0.041	0.805	-0.468	-0.250	-0.201
LC.6	-0.182	-0.067	0.747	-0.399	-0.221	-0.304
LC.7	-0.183	0.019	0.814	-0.545	-0.357	-0.356
LE * LC	1.000	0.537	-0.275	0.558	0.175	0.168
LE.1	0.614	0.266	-0.487	0.821	0.439	0.326
LE.2	0.536	0.251	-0.538	0.804	0.426	0.341
LE.3	0.270	0.096	-0.415	0.738	0.449	0.410
LE.4	0.408	0.002	-0.436	0.746	0.362	0.287
LE.5	0.452	0.155	-0.495	0.833	0.498	0.345
LE.6	0.446	0.125	-0.405	0.860	0.449	0.402
LE.7	0.415	0.140	-0.461	0.813	0.475	0.388
NW.1	0.157	0.199	-0.350	0.397	0.877	0.660
NW.2	0.069	0.097	-0.375	0.363	0.853	0.651
NW.3	0.043	0.092	-0.342	0.367	0.838	0.617
NW.4	0.156	0.205	-0.272	0.449	0.699	0.451
NW.5	0.292	-0.063	-0.453	0.646	0.617	0.350
PC * LC	0.537	1.000	-0.019	0.188	0.139	0.222
PC.1	0.053	0.035	-0.197	0.295	0.367	0.566
PC.2	0.178	0.248	-0.257	0.372	0.700	0.896
PC.3	0.119	0.164	-0.474	0.345	0.464	0.753

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai *cross loading* antara variabel *Personal Cost* (PC), *Lingkungan Etika* (LE), *Niat Whistleblowing* (NW)

dan *Locus of Control* (LC) tidak terdapat korelasi item pertanyaan, yang nilainya melebihi dengan kondisi item pertanyaan antara item pertanyaan itu sendiri.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cara menggunakan nilai pada *composite reliability*. Chin (1998) menjelaskan bahwa suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai *composite reliability* lebih dari 0.7. Pada tabel 4.10 akan menyajikan nilai *composite reliability* dalam penelitian ini.

**Tabel 4.10**

**Nilai *Composite Reliability***

<b>Variabel</b>	<b><i>Composite Reliability</i></b>
<i>Personal Cost</i> (PC)	0.789
Lingkungan Etika (LE)	0.927
Niat <i>Whistleblowing</i> (NW)	0.886

Sumber : Data diolah

Dari Tabel 4.10 diatas dapat menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *composite reliability* diatas 0.7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

#### 4.4 Menilai *Inner Model* atau Model Struktural Hasil Penelitian

Pada saat model yang diestimasi telah memenuhi syarat pengujian *outer model*, maka tindakan selanjutnya yaitu dengan melakukan pengujian *inner model*. Pada Tabel 4.11 akan disajikan nilai *R square* variabel dependen penelitian ini.

**Tabel 4.11**  
**Nilai *R Square***

<b>Variabel</b>	<b><i>R Square</i></b>
Niat <i>Whistleblowing</i> (NW)	0.589

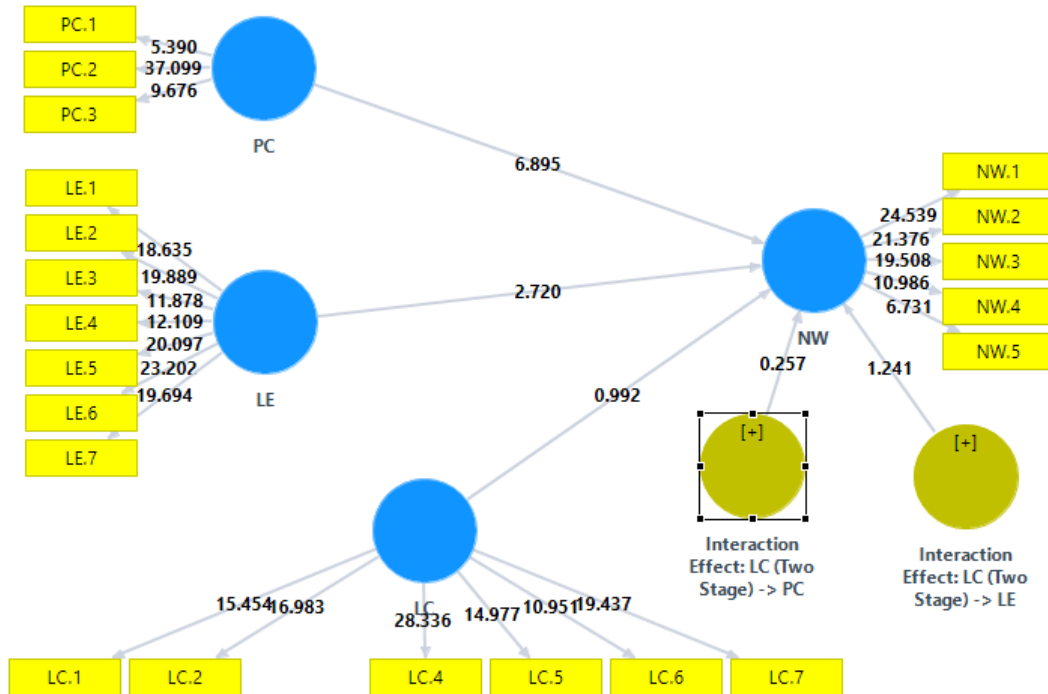
Sumber : Data diolah

Dijelaskan pada Tabel 4.11 bahwa variabel terkait niat *whistleblowing* (NW) memiliki nilai *R Square* sebesar 0.589, yang memiliki arti bahwa variabel *personal cost* (PC) dan lingkungan etika (LE) mempengaruhi variabel niat *whistleblowing* (NW) sebesar 58.9%. Sedangkan sisanya sebesar 41.1 % dipengaruhi oleh variabel lain.

#### **4.4.1 Penilaian Model Struktural**

Dalam penelitian ini setelah dilakukan pengujian terhadap keseluruhan model struktural variabel independen dan variabel dependen selanjutnya akan dilakukan pengujian variabel moderasi. Pada penelitian ini menggunakan *locus of control* sebagai variabel moderasi dan diolah dengan menggunakan aplikasi SmartPLS. Nilai koefisien jalur dan standar eror akan digunakan untuk menghitung nilai t-statistik untuk melihat ada atau tidaknya efek moderasi dari variabel *locus of control*. Berikut akan disajikan hasil penilaian variabel dalam penilaian model struktural.

- **Diagram Jalur**

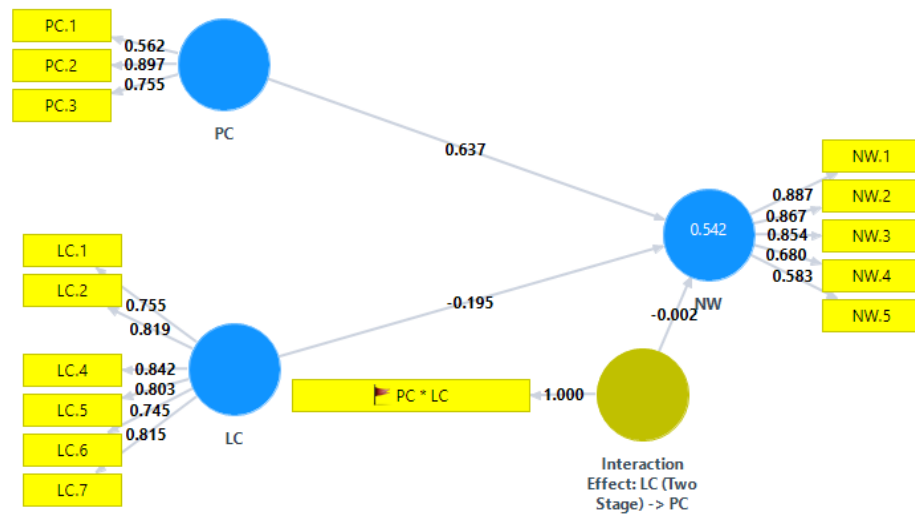


**Gambar 4.1**

**Diagram Jalur Niat *Whistleblowing***

Dapat dilihat dari gambar 4.1 menunjukkan untuk diagram jalur variabel independen *personal cost* dan lingkungan etika serta variabel moderasi *locus of control* terhadap niat *whistleblowing*.

- Hasil Penilaian variabel independen *Personal Cost*, variabel moderating *Locus of Control* terhadap Niat *Whistleblowing*

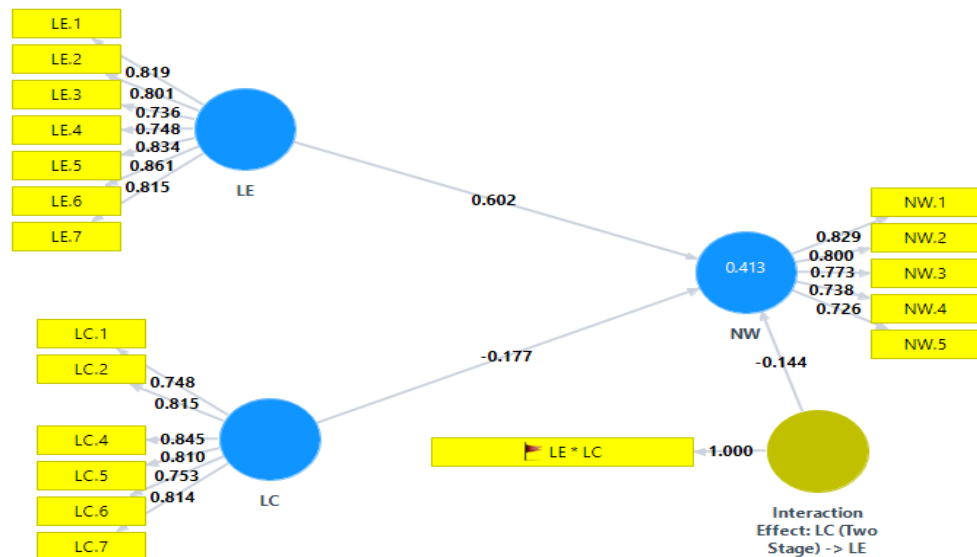


Gambar 4.2

Hasil Penilaian variabel independen *Personal Cost* , variabel moderating *Locus of Control* terhadap Niat *Whistleblowing*

Dapat dilihat dari Gambar 4.2 bahwa hasil uji *personal cost* terhadap *niat whistleblowing* menghasilkan pengaruh positif dengan nilai sebesar 0.637 sedangkan untuk variabel *locus of control* terhadap *niat whistleblowing* menghasilkan pengaruh negatif sebesar -0.195.

- Hasil variabel independen Lingkungan Etika dan variabel moderating *Locus of Control* terhadap Niat Whistleblowing



Gambar 4.3

Hasil Penilaian variabel independen Lingkungan Etika , variabel moderating *Locus of Control* terhadap Niat Whistleblowing

Dapat dilihat dari Gambar 4.3 bahwa hasil uji lingkungan etika terhadap niat whistleblowing menghasilkan pengaruh positif dengan nilai sebesar 0.602 sedangkan untuk variabel locus of control terhadap niat whistleblowing menghasilkan pengaruh negatif sebesar -0.177.

Selanjutnya akan disajikan pada Tabel 4.12 data nilai koefisien jalur dan nilai standar eror untuk *locus of control*.

**Tabel 4.12**

**Nilai Koefisien Jalur dan Standar Error untuk Locus of Control**

<i>Path</i>	<i>Locus of Control</i>	
	<i>Path Coefficient</i>	<i>Standar Error</i>
PC → NW	0.541	0.079
LE → NW	0.340	0.125

Sumber : Data diolah

Pada tabel 4.12 telah menjelaskan nilai masing-masing koefisien jalur dan standar eror *locus of control* untuk setiap hubungan. Nilai tersebut kemudian pada sub bab selanjutnya akan digunakan untuk menghitung nilai t-statistik (menggunakan *smith satterhwait test* ) variabel moderasi (untuk setiap hubungan) guna mengetahui apakah *locus of control* terbukti atau tidak sebagai variabel moderator.

#### **4.4.2 Keterkaitan Hubungan Pengaruh Variabel Moderasi**

Dalam mendapatkan hasil hubungan pada variabel moderasi menggunakan uji statistik dengan smartPLS. Maka dari itu, untuk memeriksa bagaimana efek moderasi variabel *locus of control* terhadap variabel *personal cost* dan variabel lingkungan etika, peneliti akan menggunakan smartPLS untuk menghitung hasil variabel moderasi dengan kesalahan yang terkumpul. Koefisien jalur dan standar eror telah dihitung sebelumnya (Lihat Tabel 4.12)



Pada Tabel dibawah ini akan disajikan informasi detail mengenai hasil hubungan antara t-statistik dengan kesalahan terkumpul pada *locus of control* .

**Tabel 4.13**  
**Hasil Hubungan antara T-Test dengan Kesalahan Terkumpul pada *Locus of Control***

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O /STERR)	P Values
Interaction Effect: LC (Two Stage) -> PC -> NW	-0.002	-0.010	0.065	0.033	0.974
Interaction Effect: LC (Two Stage) -> LE -> NW	-0.144	-0.144	0.068	2.115	0.035

Sumber : Data diolah

Tabel 4.13 diatas telah menunjukkan bahwa hipotesis H3 *interaction* variabel *locus of control* terbukti signifikan sebagai variabel moderasi untuk hubungan antara *personal cost* dengan nilai p-valuenya sebesar 0.974 yang dimana lebih besar dari nilai p-value 0,05 sedangkan untuk *path coeffisien* didapatkan sebesar -0.002, dan dapat disimpulkan hubungan *locus of control* terhadap *personal cost* adalah negatif dan tidak signifikan.

Selanjutnya telah menunjukkan bahwa hipotesis H4 *interaction* variabel *locus of control* terbukti tidak signifikan sebagai variabel moderasi untuk hubungan antara lingkungan etika dengan nilai p-valuenya sebesar 0.035 yang dimana lebih kecil dari nilai p-value 0,05 sedangkan untuk *path coeffisien* didapatkan sebesar -0.144, dan dapat disimpulkan untuk hubungan *locus of control* terhadap lingkungan etika adalah negatif dan signifikan.

## 4.5 Hasil Uji Hipotesis dan Pembahasan

### 4.5.1 Analisis Pengaruh *Personal Cost* terhadap Niat *Whistleblowing*

**Tabel 4.14**  
**Hubungan *Personal Cost* Terhadap Niat *Whistleblowing***

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )	P Values
PC -> NW	0.637	0.639	0.060	10.671	0.000

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis pertama (H1) pada Tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa *personal cost* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan pengaruh *personal cost* terhadap niat *whistleblowing* memiliki nilai p-value sebesar 0.00 yang lebih kecil dari nilai p-value 0,05 dan memiliki nilai  $\beta$  sebesar 0.637. Dapat disimpulkan bahwa *personal cost* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Dengan kata lain, hipotesis 1 didukung.

*Personal cost* merupakan sebagian dari cara pandang seorang individu terhadap risiko pembalasan atau balas dendam dan sanksi dari anggota organisasi yang dapat mengurangi minat pegawai dalam melaporkan tindakan indikasi korupsi (Schutlz *et al*, 1993). Ditunjukkan dalam Tabel 4.14 diatas pengaruh langsung *personal cost* terhadap niat *whistleblowing* menunjukkan hasil positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa niat dari seorang *whistleblower* dalam melaporkan adanya suatu pelanggaran lebih rendah karena mengerti akan dampak

yang didapatkan dari pelaporan yang dilakukan. Dampak yang akan diterima seorang *whistleblower* dapat berupa hal yang merugikan diri mereka baik secara fisik, ekonomi dan psikologis yang akan berpengaruh dalam pembuatan keputusan etis. Selain itu, dampak lain yang akan diterima *whistleblower* adanya sanksi atau pembalasan yang diberikan dan dihadapi setelah melakukan pelaporan. Sanksi atau pembalasan yang akan diterima dapat berwujud pemutusan hubungan kerja. Hal ini menjadi salah satu ancaman yang akan menurunkan minat dari *whistleblower*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang digunakan yaitu teori perilaku terencana (*theory of planned behaviour*). Dalam *theory of planned behaviour* dijelaskan bahwa keyakinan yang dimiliki oleh seorang individu akan mempertimbangkan hasil dan evaluasi atas perilaku individu sebelum bertindak. Dengan keyakinan inilah yang paling dominan mempengaruhi individu dalam bertindak. Sikap terhadap perilaku menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi dalam niat *whistleblowing* dengan mempertimbangkan dan melakukan penilaian atas sesuatu yang menguntungkan atau merugikan dirinya sendiri. Adapun hal yang dapat dilakukan pemerintah khususnya dalam meningkatkan niat *whistleblowing* internal organisasi adalah dengan menjamin kerahasiaan data seorang *whistleblower* dan memfasilitasi dengan adanya sistem pelaporan *whistleblowing*, sehingga adanya rasa aman dan *personal cost* seorang *whistleblower* akan meningkat dalam melakukan niat *whistleblowing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil yang dilakukan oleh Afuan (2015), Hanif dan

Fajar (2017) yang mengungkapkan bahwa *personal cost* berpengaruh positif dan signifikan dalam niat *whistleblowing*.

Hipotesis 1 : *Personal cost* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap niat *whistleblowing*

#### 4.5.2 Analisis Pengaruh Lingkungan Etika terhadap Niat *Whistleblowing*

**Tabel 4.15**

**Hubungan Lingkungan Etika terhadap Niat *Whistleblowing***

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O /STERR)	P Values
LE -> NW	0.602	0.605	0.117	5.130	0.000

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis kedua (H2) pada Tabel 4.15 diatas dapat diketahui bahwa lingkungan etika berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan pengaruh lingkungan etika terhadap niat *whistleblowing* memiliki nilai t-statistik memiliki nilai p-value sebesar 0.000 yang lebih kecil dari nilai p-value < 0,05 dan memiliki nilai  $\beta$  sebesar 0.602. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Dengan kata lain, hipotesis 2 didukung.

Semakin seseorang memahami kode etika maka keputusan yang diambil akan semakin mendekati hal kewajaran, adil, bermoral, dan dalam hubungan

keputusan seorang untuk melaksanakan intensi dalam tindakan *whistleblowing*. Lingkungan etika dalam konteks pembahasan sama dengan komitmen etis organisasi yang terkait erat dengan persepsi instansi atau organisasi terhadap nilai-nilai moral, sehingga mempengaruhi keputusan seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Organisasi dengan lingkungan yang baik akan bernampak terhadap perilaku setiap individu karyawan di dalam organisasi tersebut, begitu juga dalam hal mengungkapkan kecurangan atau pelanggaran dalam organisasi menuntut setiap yang mengetahui berperilaku etis sehingga akan meningkatkan intensi niat *whistleblowing*.

Salah satu cara untuk menumbuhkan kesadaran individu berperilaku etis dengan mengadakan pelatihan etika yang berjangka panjang. Pelatihan etika tersebut dapat memberikan pengaruh yang lebih besar pada individu karyawan yang memiliki sifat *machiavellian* yang rendah dari pada individu yang memiliki sifat *machiavellian* yang tinggi (Dalton dan Radtke, 2012 : 157). Sifat *Machiavellian* merupakan suatu keyakinan atau persepsi yang diyakini tentang hubungan antar personal. Persepsi ini akan membentuk suatu kepribadian yang mendasari sikap dalam berhubungan dengan orang lain. Kepribadian *machiavellian* dideskripsikan oleh Christie and Geis (1980) sebagai kepribadian yang kurang mempunyai *afeksi* dalam hubungan personal, mengabaikan moralitas konvensional, dan memperlihatkan komitmen ideologi yang rendah. Kepribadian *machiavellian* mempunyai kecenderungan untuk memanipulasi orang lain, sangat rendah penghargaannya pada orang lain. Hal ini sejalan dengan teori yang dijelaskan dalam penelitian ini yaitu *theory of planned behaviour*.

Hasil penelitian ini didukung oleh *theory of planned behaviour* bahwa niat individu dalam berperilaku dipengaruhi oleh faktor norma subjektif. Norma Subjektif merupakan suatu tindakan atau perilaku tertentu jika lingkungan dimana tempat ia bekerja dan orang-orang disekitarnya dapat menerima apa yang akan dilakukan individu tersebut. Hal ini akan menghasilkan kesadaran tinggi terhadap tekanan dari lingkungan sosial, atau norma subjektif dalam bertindak. Adapun implikasi yang dapat dilakukan oleh pemerintah adalah dengan meningkatkan SOP pada setiap instansi sehingga menimbulkan loyalitas terhadap anggota organisasi dan memberikan pelatihan berkaitan berjangka panjang. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugraha (2017), Hanif dan Fajar (2017), dan Parianti dkk (2016) telah menunjukkan bahwa lingkungan etika telah terbukti berpengaruh positif dan signifikan dalam niat *whistleblowing*.

Hipotesis 2 : Lingkungan Etika berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap niat *whistleblowing*

### 4.5.3 Analisis Pengaruh *Locus of Control* sebagai Variabel Moderasi dalam Hubungan *Personal Cost* terhadap Niat *Whistleblowing*

Tabel 4.16

Hasil Hubungan *Locus of Control* sebagai Variabel Moderasi terhadap *Personal Cost* ke Niat *Whistleblowing*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O /STERR)	P Values
Interaction Effect: LC (Two Stage) -> PC -> NW	-0.002	-0.010	0.065	0.033	0.974

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis ketiga (H3) pada Tabel 4.16 diatas dapat diketahui bahwa *interacsion locus of control* sebagai variabel moderasi berpengaruh negatif dan signifikan dalam hubungan *personal cost* terhadap niat *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan hasil pengaruh *locus of control* terhadap hubungan *personal cost* dalam niat *whistleblowin* memiliki nilai p-value sebesar 0.974 yang dimana lebih kecil dari nilai p-value < 0,05 sedangkan untuk *path coeffisien* didapatkan sebesar -0.002, dan dapat disimpulkan hubungan *locus of control* terhadap *personal cost* adalah negatif dan signifikan. Maka hipotesis ketiga (H3) menyatakan *locus of control* sebagai variabel moderasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap hubungan *personal cost*.

*Locus of control* tidak memoderasi hubungan *personal cost* dalam niat *whistleblowing* dapat disebabkan karena seorang *whistleblower* internal akan mempertimbangkan sanksi atau balas dendam yang akan diterimanya setelah melaporkan suatu pelanggaran. Robbins (2007:139) menjelaskan bahwa seorang

*whistleblower* meyakini penentu nasib mereka adalah diri mereka sendiri. Jika dihubungkan dalam proses *personal cost* terhadap niat *whistleblowing*, bahwa niat seorang *whistleblower* melaporkan adanya pelanggaran akan dipengaruhi oleh berbagai macam tekanan dari pihak internal dan eksternal organisasi serta sanksi yang akan diterima. Sehingga akan berdampak lebih rendah terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Dengan mengetahui dampak yang akan didapatkan dari pelaporan tersebut dapat merugikan diri secara fisik, ekonomi dan psikologis sehingga akan berpengaruh dalam pembuatan keputusan etis. Adapun implikasi dari hasil penelitian ini terhadap pemerintahan adalah pemerintahan selalu memperhatikan dan melindungi status seorang *whistleblower*.

Pada penelitian ini telah menunjukkan bahwa *locus of control* tidak terbukti sebagai variabel moderasi hubungan *personal cost* terhadap niat *whistleblowing*. Adapun penelitian terdahulu yang telah membuktikan bahwa *personal cost* bukan merupakan faktor moderasi terhadap niat *whistleblowing* telah dilakukan pada penelitian Sunarsih (2017), Daivitri (2013) dan Joneta (2016).

H3 : *Locus of Control* tidak terbukti sebagai variabel moderasi dalam hubungan *personal cost* terhadap niat *whistleblowing*



#### 4.5.4 Analisis Pengaruh *Locus of Control* sebagai Variabel Moderasi dalam Hubungan Lingkungan Etika terhadap Niat *Whistleblowing*

Tabel 4.17

Hubungan *Locus of Control* sebagai Variabel Moderasi terhadap Lingkungan Etika ke Niat *Whistleblowing*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O /STERR)	P Values
Interaction Effect: LC (Two Stage) -> LE -> NW	-0.144	-0.144	0.068	2.115	0.035

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis keempat (H4) pada Tabel 4.17 diatas dapat diketahui bahwa *interacsion locus of control* sebagai variabel moderasi berpengaruh negatif terhadap lingkungan etika dalam niat *whistleblowing*. *Interaction* variabel *locus of control* terbukti negatf dan signifikan sebagai variabel moderasi. Dengan nilai p-value sebesar 0.035 yang dimana lebih kecil dari nilai p-value < 0,05 sedangkan untuk *path coeffisien* didapatkan sebesar -0.144, dan dapat disimpulkan hubungan *locus of control* terhadap lingkungan etika berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Hal ini dikarenakan dari dua hubungan yang dibangun, semuanya tidak menunjukkan bahwa *locus of control* sebagai variabel moderasi dan tidak terbukti.

Lokus pengendalian merupakan sebuah kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan yang didapatkan adalah hasil dari diri sendiri. Jika dihubungkan dalam proses lingkungan etika terhadap

niat *whistleblowing*, bahwa komitmen etis yang dibangun sebuah organisasi dalam menciptakan lingkungan yang baik terhadap nilai-nilai dan moral akan mempengaruhi seorang *whistleblower* melaporkan sebuah pelanggaran yang terjadi. Organisasi juga harus menjamin kerahasiaan identitas seorang *whistleblower*. Joneta (2016) menjelaskan komitmen organisasi dalam perlindungan kerahasiaan identitas *whistleblower* akan membuat pegawai menjadi profesional terhadap pekerjaannya dan loyal terhadap profesinya sehingga bersedia untuk melakukan usaha melindungi organisasinya jika dalam perlindungan diri mereka terjamin. Dengan begitu mereka akan menganggap sebuah pelanggaran adalah suatu hal yang dapat mengganggu. Pada penelitian ini telah menunjukkan bahwa *locus of control* tidak terbukti sebagai variabel moderasi dalam hubungan lingkungan etika terhadap niat *whistleblowing*. Hal ini disebabkan karena suatu organisasi dengan lingkungan etika yang baik akan membuat individu atau karyawan organisasi menjadi loyal terhadap pekerjaannya dan bersedia melakukan usaha dalam melindungi organisasi. Sehingga harapannya khususnya pada wilayah kerja Kementerian Keuangan seperti Direktorat Jendral Perbendaharaan Negara, Sekretariat Jendral Gedung Keuangan Negara, Kantor Pelayanan Kekayaan dan Lelang Negara, dan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara selalu meningkatkan SOP pada lingkungan kerja sehingga dapat menciptakan rasa loyalitas anggota terhadap organisasi dan adanya fasilitas – fasilitas pelatihan etika guna memberikan pengetahuan kepada setiap anggota. Setiap individu dalam organisasi akan menganggap pelanggaran adalah suatu hal yang mengganggu sehingga akan memiliki kewajiban untuk mengungkapkan

pelanggaran tersebut. Adapun penelitian terdahulu yang telah membuktikan bahwa *locus of control* bukan merupakan faktor moderasi terhadap niat *whistleblwing* telah dilakukan pada penelitian Sunarsih (2017), Elias (2008) dan Joneta (2016).

H4 : *Locus of Control* tidak terbukti sebagai variabel moderasi dalam hubungan lingkungan etika terhadap niat *whistleblowing*