

## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 DESKRIPSI DATA

Data yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan dari karyawan yang bekerja pada perusahaan cabang yang ada di Jawa Tengah yakni PT Kayarasa, PT Himalaya Nusantara dan PT Siliwangi. Ketiga perusahaan ini memiliki fasilitas *whistleblowing system* untuk melakukan pelaporan yang dilakukan oleh karyawan pada perusahaan dengan cara menyediakan kotak saran yang dijamin kerahasiaannya mengenai identitas dari karyawan, dan dari situ karyawan diberi kebebasan untuk mengungkapkan apa saja yang dianggapnya tidak etis. Pengambilan data menggunakan alternatif menyebarkan kuesioner.

Keterangan	Nama Perusahaan	Jumlah karyawan	Jumlah Sampel	Presentase
Total kuesioner yang dibagikan	PT Kayarasa	66	232	100%
	PT Himalaya	123		
	PT Siliwangi	43		
Total kuesioner yang digunakan	PT Kayarasa	66	26	39%
	PT Himalaya	123	31	25%
	PT Siliwangi	43	13	30%

Tabel 4. Persentase Kuesioner

Dalam penelitian ini, penulis menyebarkan kuesioner pada perusahaan cabang antara lain PT Kayarasa, PT Himalaya Nusantara, dan PT Siliwangi yang berada di Jawa Tengah dengan total karyawan sebanyak 232 orang. Selanjutnya, jumlah penentuan sampel ditentukan dengan teknik slovin sehingga didapatkan 70 responden yang digunakan dalam penelitian ini. Namun dikarenakan penelitian ini menggunakan 3 perusahaan, maka dalam penentuan sampel menggunakan teknik *cluster sampling* dengan klasifikasi sebagai berikut, responden yang didapatkan dari PT Kayarasa sebanyak 26 responden (39%) dari total karyawan, responden dari PT Himalaya sebanyak 31 responden (25%) dari total karyawan, dan responden dari PT Siliwangi sebanyak 13 responden (30%) dari total karyawan.

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki - laki	47	67%
	Perempuan	23	33%
Jumlah		70	100%
Umur	< 20 tahun	0	0%
	21-30 tahun	11	16%
	31-40 tahun	26	37%
	> 40 tahun	33	47%
Jumlah		70	100%

Tabel 5. Karakteristik Demografi Responden

Berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden, peneliti memperoleh data yang menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 67%. Hal ini dikarenakan perusahaan yang bekerja pada bidang bahan baku lebih membutuhkan jasa atau tenaga dari laki-laki, sedangkan sisanya atau sebesar 33% responden berjenis kelamin perempuan. Selain itu, terdapat informasi pada tabel yang memperlihatkan umur dari responden. Mayoritas responden berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 33 responden (47%), responden berusia antara 21-30 tahun sebanyak 11 responden (16%), dan responden berusia antara 31-40 tahun terdapat 26 responden (37%).

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Presentase
Divisi	Admin	3	4,3%
	Gudang	8	11,4%
	Pemasaran	22	31,4%
	Manager	1	1,4%
	Personalia	6	8,6%
	Pengiriman	7	10%

	Keuangan/Akuntansi	5	7,1%
	Tidak mengisi	18	25,8%
Jumlah		70	100%

Tabel 6. Karakteristik Divisi Responden

Berdasarkan kuesioner yang sudah diisi oleh responden , maka peneliti mendapatkan data yang menunjukkan jabatan atau divisi dari responden dengan keterangan divisi admin diperoleh sebanyak 3 responden(4,3%) , divisi gudang diperoleh sebanyak 8 responden (11,4%), divisi pemasaran diperoleh sebanyak 22 responden (31,4%), divisi manager diperoleh sebanyak 1 responden (1,4%),divisi personalia diperoleh sebanyak 6 responden(8,6%),divisi pengiriman diperoleh sebanyak 7 responden(10%),divisi keuangan dan akuntansi diperoleh sebanyak 5 responden(7,1%) ,sedangkan sisanya atau sebanyak 18 responden (25,8%) mengosongkan jawaban mengenai divisi yang ditempati oleh responden.

#### 4.2 ANALISIS DATA

#### 4.3 Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Komitmen Org	X1.1	0,654	0,2352	Valid
	X1.2	0,570	0,2352	Valid
	X1.3	0,701	0,2352	Valid
	X1.4	0,686	0,2352	Valid
	X1.5	0,529	0,2352	Valid
	X1.6	0,642	0,2352	Valid

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan tabel tersebut memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar daripada r-tabel. Hal ini berarti bahwa item-item pernyataan kuesioner untuk variabel komitmen organisasi dinyatakan valid.

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan

<i>Personal Cost</i>	X2.1	0,817	0,2352	Valid
	X2.2	0,649	0,2352	Valid
	X2.3	0,803	0,2352	Valid
	X2.4	0,642	0,2352	Valid

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan tabel tersebut memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar daripada r-tabel. Hal ini berarti bahwa item-item pernyataan kuesioner untuk variabel *personal cost* dinyatakan valid.

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
<i>Locus of Control Internal</i>	Z1	0,892	0,2352	Valid
	Z2	0,864	0,2352	Valid
	Z3	0,888	0,2352	Valid

Tabel 9. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan tabel tersebut memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar daripada r-tabel. Hal ini berarti bahwa item-item pernyataan kuesioner untuk variabel *locus of control internal* dinyatakan valid.

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
<i>Whistleblowing</i>	Y1	0,703	0,2352	Valid
	Y2	0,738	0,2352	Valid
	Y3	0,705	0,2352	Valid
	Y4	0,583	0,2352	Valid
	Y5	0,695	0,2352	Valid

Tabel 10. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan tabel tersebut memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar daripada r-tabel. Hal ini berarti bahwa item-item pernyataan kuesioner untuk variabel *whistleblowing* dinyatakan valid.

#### 4.4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Ket
Komitmen Organisasi	0,706	Reliabel
<i>Personal Cost</i>	0,702	Reliabel
<i>Locus of Control Internal</i>	0,857	Reliabel
<i>Whistleblowing</i>	0,717	Reliabel

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel komitmen organisasi, *personal cost*, *locus of control internal*, dan *whistleblowing* yaitu dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

#### 4.5 Deskripsi Statistik Variabel

Keterangan	N	Kerangka Teoritis	Kisaran Aktual	Mean	Rentang Skala			Kategori
					Rendah	Sedang	Tinggi	
Komitmen Organisasi	70	6 – 30	19 - 30	24.53	6 – 14	14,1 - 22	22,1 – 30	Tinggi
<i>Personal cost</i>	70	4 – 20	14 – 20	16.83	4 – 9,33	9,34 – 14,67	14,68 – 20	Tinggi
<i>Whistleblowing</i>	70	5 – 25	14 – 25	20.09	5 – 11,67	11,68 – 18,35	18,36 – 25	Tingg
<i>Locus Of Control Internal</i>	70	3 – 15	8 – 15	12.20	3 – 7	7,1 - 11	11,1 – 15	Tinggi
Valid N (listwise)	70							

Tabel 12. Statistik Deskriptif Variabel

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa statistik deskriptif dengan jumlah sampel 70 responden menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat variasi data yang tinggi. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai kerangka teoritis sebesar 6-30 dan nilai kisaran aktual sebesar 19-30 dengan rata-rata sebesar

24,53 yang menunjukkan bahwa menjadi karyawan dengan loyalitas yang tinggi dalam organisasi merupakan pilihan terbaik dan bisa menginspirasi orang lain dengan tidak melanggar peraturan yang berlaku. Variabel personal cost memiliki nilai kerangka teoritis sebesar 4-20 dan nilai kisaran aktual sebesar 14-20 dengan rata-rata sebesar 16,83 yang menunjukkan bahwa seorang karyawan akan melaporkan adanya tindakan penyimpangan baik yang dilakukan oleh karyawan lain maupun atasan meskipun banyak resiko yang mungkin terjadi seperti ancaman, intimidasi, dll.

Variabel *whistleblowing* memiliki nilai kerangka teoritis sebesar 5-25 dan nilai kisaran aktual sebesar 14-25 dengan rata-rata sebesar 20,09 yang menunjukkan bahwa *Whistleblower* merupakan pahlawan yang melakukan tindakan bermanfaat bagi perusahaan yang menjunjung etika dan profesionalisme untuk mengurangi adanya tindakan penyimpangan. Selanjutnya variabel *locus of control* memiliki nilai kerangka teoritis sebesar 3-15 dan nilai kisaran aktual sebesar 8-15 dengan rata-rata sebesar 12,20 yang menunjukkan bahwa karyawan sangat percaya pada kemampuan yang dimiliki sehingga sesuatu yang dihasilkan sesuai dengan keinginannya.

#### 4.6 Uji Asumsi Klasik Pengaruh Langsung

##### 4.6.1 Uji Normalitas Pengaruh Langsung

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Paramaters <sup>a,b</sup> Most Extreme Differences	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,14584544
	Absolute	,053
	Positive	,043
	Negative	-,053
Kolmogorov-Smirnov Z		,053
Asymp.Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Tabel 13. Hasil Uji Normalitas - One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Dari tabel dapat dilihat signifikansi nilai Kolmogorov-smirnov yang ditunjukkan dengan asymp sig (2 tailed) berada di atas 0,05 yaitu sebesar 0,200 , hal tersebut menunjukkan bahwa data atau variabel-variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal Lebih lanjut

dijelaskan terdapat faktor lain yang juga dapat digunakan untuk melihat apakah data terdistribusi dengan normal dengan melihat grafik histogram dan grafik normal plot.

#### 4.6.2 Uji Multikolinieritas Pengaruh Langsung

##### Coefficients<sup>a</sup>

Dependen variabel : *Whistleblowing*

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Komitmen Organisasi	0,882	1,133
<i>Personal Cost</i>	0,682	1,466
<i>Locus of Control</i> Internal	0,683	1,463

Tabel 14. Hasil Uji Multikolinieritas Pengaruh Langsung

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas nilai tolerance yang dihasilkan oleh seluruh variabel berada diatas 0,1 dan nilai VIF yang dihasilkan oleh seluruh variabel berada dibawah 10. Maka dapat disimpulkan variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak terdapat gejala multikolinieritas.

#### 4.6.3 Uji Heteroskedastisitas Pengaruh Langsung

##### 4.6.3.1 Uji Glejser

Variabel dependen : *abs\_res*

Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	4,222		
	Komitmen Org	0,108	0,058	0,224	1,851	0,069
	<i>Personal Cost</i>	-0,250	0,108	-0,319	-,2323	0,023
	LOC Inter	-0,083	0,092	-0,123	-0,900	0,372

Tabel 15. Hasil Uji Glejser Pengaruh Langsung

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode pengujian glejser menunjukkan hasil bahwa terdapat salah satu variabel yang tidak

berhasil yakni personal cost yang memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka peneliti melakukan proses penyembuhan menggunakan uji spearman rho agar nilai signifikansi semua variabel dapat memenuhi kriteria penilaian uji heteroskedastitas > 0,05.

#### 4.6.3.2 Uji Spearman's Rho

			Komitmen Organisasi	<i>Personal Cost</i>	<i>Locus Of Control Internal</i>	Unstandardized Residual
Spearman's Rho	Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	1,000	,314**	,391**	-,012
		Sig. (2-tailed)	.	,008	,001	,923
		N	70	70	70	70
	<i>Personal Cost</i>	Correlation Coefficient	,314**	1,000	,609**	-,065
		Sig. (2-tailed)	,008	.	,000	,593
		N	70	70	70	70
	<i>Locus Of Control Internal</i>	Correlation Coefficient	,391**	,609**	1,000	-,002
		Sig. (2-tailed)	,001	,000	.	,984
		N	70	70	70	70
	Unstandardized residual	Correlation Coefficient	-,012	-,065	-,002	1,000
		Sig. (2-tailed)	,923	,593	,984	.
		N	70	70	70	70

Tabel 16. Hasil Uji Spearman's Rho Pengaruh Langsung

Berdasarkan hasil uji Spearman's Rho pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai probabilitas semua variabel independen berada di atas tingkat signifikan 0,05, jadi data dalam penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastitas.

#### 4.7 Uji Simultan (Uji F) Pengaruh Langsung

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------



1	Regression	69,765	2	34,882	7,356	,001 <sup>b</sup>
	Residual	317,721	67	4,742		
	Total	387,486	69			

Tabel 17. Nilai Uji F Pengaruh Langsung

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dalam pengujian regresi berganda menunjukkan hasil F hitung sebesar 7,356 dengan tingkat signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, di mana nilai F hitung 7,356 lebih besar dari nilai F tabelnya sebesar 2.74. Berarti variabel komitmen organisasi dan personal cost memiliki model penelitian fit.

#### 4.8 Uji R Square Pengaruh Langsung

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,424 <sup>a</sup>	,180	,156	2,178

Tabel 18. Nilai R Square Pengaruh Langsung

Hasil uji koefisien deteminasi (R Square) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independen) dalam menjelaskan variabel terikat (dependen) atau seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,180. Besarnya angka koefisien determinasi (RSquare) 0,180 hal ini berarti bahwa 18,0% menunjukkan bahwa intensitas whistleblowing dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi dan personal cost. Sisanya sebesar 82,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.9 Uji Regresi Linier Berganda dan Uji T Pengaruh Langsung

a. Dependent Variable: *Whistleblowing*

Model		Unstandardized Coefficients		Stanardized Coefficients	t	Sig.	Sig/2
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,363	3,328		2,212	0,030	0,015
	Komitmen Org	0,228	0,108	0,244	2,105	0,039	0,0195
	<i>Personal Cost</i>	0,424	0,175	0,281	2,418	0,018	0,009

Tabel 19. Hasil Uji Regresi Pengaruh Langsung

Pada model pengujian yang dipisahkan atas model moderasi dapat disimpulkan pengaruh dari variabel komitmen organisasi dan *personal cost* terhadap variabel intensitas *whistleblowing* (Y) memiliki nilai signifikansi  $<0,05$  sehingga dapat dilakukan persamaan dengan model dasar:

$$Y = 7,363 + 0,228 X1 + 0,424 X2 + e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Pada model regresi ini nilai konstanta sebesar 7,363 menunjukkan bahwa jika variabel independen diasumsikan sama dengan nol, maka intensitas *whistleblowing* akan meningkat sebesar 7,363.
2. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X1) sebesar 0,228 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika komitmen organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka tindakan variabel intensitas *whistleblowing* akan mengalami peningkatan sebesar 0,228.
3. Nilai koefisien regresi variabel *personal cost* (X2) sebesar 0,424 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika *personal cost* mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka variabel intensitas *whistleblowing* akan mengalami peningkatan sebesar 0,424.

#### 4.10 Interpretasi atau Hasil Uji T

1. Berdasarkan tabel 16 dapat dilihat bahwa variabel komitmen organisasi memiliki t hitung sebesar  $2,105 > t$  tabel sebesar 1.66827 dan tingkat signifikansi/2 sebesar 0,0195 yang lebih kecil dari 0,05, maka H1 diterima.
2. Berdasarkan tabel 16 dapat dilihat bahwa variabel *personal cost* memiliki t hitung sebesar  $2,418 > t$  tabel sebesar 1.66827 dan tingkat signifikansi/2 sebesar 0,009 yang lebih kecil dari 0,05, maka H2 ditolak.

#### 4.11 Pembahasan

##### 1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Melakukan Whistleblowing

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensitas melakukan *whistleblowing*. Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan t hitung sebesar  $2,105 > t$  tabel sebesar 1.66827 dan nilai signifikansi/2 sebesar 0,0195. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan komitmen organisasi

berpengaruh positif terhadap intensitas *whistleblowing* terbukti atau diterima. Uji statistic deskriptif pada penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi mencerminkan loyalitas yang dimiliki oleh karyawan bisa menginspirasi orang lain dan dengan tidak melanggar peraturan yang berlaku, seorang karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi tentunya ia akan melakukan segala cara demi tercapainya tujuan dari organisasi termasuk dalam melakukan adanya pengungkapan atas tindakan yang menyimpang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bagustianto dan Nurkholis (2015) dan Marliza (2018 ) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

## **2. Pengaruh Personal Cost terhadap intensitas melakukan whistleblowing**

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah personal cost berpengaruh negative terhadap intensitas melakukan *whistleblowing*. Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan t hitung sebesar 2,418 > t tabel sebesar 1.66827 dan tingkat signifikansi/2 sebesar 0,009. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan *personal cost* berpengaruh negatif terhadap intensitas *whistleblowing* tidak terbukti atau ditolak. Uji statistik deskriptif yang dilakukan dalam penelitian menunjukkan karyawan akan tetap melaporkan adanya tindakan penyimpangan meskipun banyak resiko yang terjadi. Hal ini disebabkan karakteristik dari seorang whistleblower yang akan mempengaruhi personal cost. Misalnya karyawan dengan posisi atau jabatan yang tinggi serta tidak sulit memperoleh pekerjaan beranggapan bahwa personal cost bukanlah sebuah masalah jika ia ingin mengungkapkan kecurangan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Usman dan Rura (2021); Prayogi (2020) membuktikan bahwa *personal cost* berpengaruh positif terhadap tindakan seseorang melakukan *whistleblowing*.

## 4.12 Uji Asumsi Klasik Pengaruh Moderasi

### 4.12.1 Uji Normalitas Pengaruh Moderasi

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Paramaters <sup>a,b</sup> Most Extreme Differences	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,14584544
	Absolute	,053
	Positive	,043
	Negative	-,053
Kolmogorov-Smirnov Z		,053
Asymp.Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Tabel 20. Hasil Uji Normalitas - One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Dari tabel dapat dilihat signifikansi nilai Kolmogorov-smirnov yang ditunjukkan dengan asymp sig (2 tailed) berada di atas 0,05 yaitu sebesar 0,200 , hal tersebut menunjukkan bahwa data atau variabel-variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal

### 4.12.2 Uji Multikolinieritas Pengaruh Moderasi

Dependen variabel : *Whistleblowing*

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Komitmen Organisasi	.020	50.744
<i>Personal Cost</i>	.024	41.517
<i>Locus of Control</i> Internal	.005	191.247
<i>Loc_KomitmenOrg</i>	.005	198.755
<i>Loc_PersonalCost</i>	.003	294.328

Tabel 21. Hasil Uji Multikolinieritas Pengaruh Moderasi

Berdasarkan hasil pengujian multikolineritas nilai tolerance yang dihasilkan oleh variabel komitmen organisasi dan personal cost berada diatas 0,1, sedangkan variabel locus of control internal, locus of control internal terhadap komitmen organisasi dan locus of control internal terhadap personal cost memiliki nilai tolerance dibawah 0,01 dan nilai VIF yang dihasilkan oleh seluruh variabel berada diatas 10. Maka dapat disimpulkan variabel yang digunakan dalam penelitian terdapat gejala multikolinearitas.

#### 4.12.3 Pengobatan Uji Multikolineritas

Dependen variabel : *Whistleblowing*

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Komitmen Organisasi	.010	99.644
<i>Personal Cost</i>	.004	261.836
<i>Locus of Control Internal</i>	.001	759.427
<i>Loc_KomitmenOrg</i>	.002	463.532
<i>Loc_PersonalCost</i>	.001	1577.743

Tabel 22. Hasil Uji Pengobatan Multikolineritas Pengaruh Moderasi

Berdasarkan hasil pengujian multikolineritas setelah dilakukan pengobatan dengan cara transformasi data untuk variabel locus of control terhadap komitmen organisasi dan locus of control terhadap personal cost. Diperoleh nilai tolerance variabel komitmen organisasi berada di atas 0,01 dan variabel personal cost, locus of control internal, LOC terhadap komitmen organisasi dan LOC terhadap personal cost berada dibawah 0,1. Serta nilai VIF yang dihasilkan oleh seluruh variabel berada di atas 10. Maka dapat disimpulkan variabel yang digunakan dalam penelitian terdapat gejala multikolinearitas.

#### 4.12.4 Uji Heteroskedastisitas Pengaruh Moderasi

##### 4.12.4.1 Uji Glejser

Variabel dependen : *abs\_res*

Model	Unstandardized Coefficients		Stanardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	- 1058398.504	1351451.535		-.783	.437
	Komitmen Org	83953.291	35901.059	1.729	2.338	.023
	Personal Cost	-48519.048	65965.611	-.638	-.736	.465
	LOC Inter	106581.493	107890.346	1.717	.988	.327
	komitmen or*loc	-7824.939	3192.233	-4.145	- 2.451	.017
	personal cost*loc	5074.817	5576.550	1.954	.910	.367

Tabel 23. Hasil Uji Glejser Pengaruh Moderasi

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode pengujian glejser menunjukkan hasil bahwa terdapat variabel yang tidak berhasil yakni komitmen organisasi dan lokus of control berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka peneliti melakukan proses penyembuhan menggunakan uji spearman rho agar nilai signifikansi semua variabel dapat memenuhi kriteria penilaian uji heteroskedastisitas  $> 0,05$ .

#### 4.12.4.2 Uji Spearman's Rho

			Komitme n Org	Personal Cost	LOC Inter	Komitme nOrg_L OC	Personalc ost_LOC	Unstanda rdized Residual
Spearman's rho	Komitme n Org	Correlation Coefficient	1,000	.314**	.391**	.714**	.417**	-0,020
		Sig. (2-tailed)		0,008	0,001	0,000	0,000	0,871
		N	70	70	70	70	70	70
	Personal Cost	Correlation Coefficient	.314**	1,000	.609**	.585**	.806**	-0,051
		Sig. (2-tailed)	0,008		0,000	0,000	0,000	0,676
		N	70	70	70	70	70	70
	LOC Inter	Correlation Coefficient	.391**	.609**	1,000	.908**	.951**	0,015
		Sig. (2-tailed)	0,001	0,000		0,000	0,000	0,904
		N	70	70	70	70	70	70
	Komitme nOrg_L OC	Correlation Coefficient	.714**	.585**	.908**	1,000	.884**	-0,015
		Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,904
		N	70	70	70	70	70	70
	Personalc ost_LOC	Correlation Coefficient	.417**	.806**	.951**	.884**	1,000	-0,008
		Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,950
		N	70	70	70	70	70	70
	Unstanda rdized Residual	Correlation Coefficient	-0,020	-0,051	0,015	-0,015	-0,008	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,871	0,676	0,904	0,904	0,950	
		N	70	70	70	70	70	70

Tabel 24. Hasil Uji Spearman's Rho Pengaruh Moderasi

Berdasarkan hasil uji Spearman's Rho pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai probabilitas semua variabel yang digunakan dalam penelitian berada di atas tingkat signifikan 0,05, jadi data dalam penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

#### 4.13 Uji Simultan (Uji F) Pengaruh Moderasi

a. Dependent Variable: *Whistleblowing*

b. Predictors: (Constant), *LC\_PersonCost*, *Komitmen Org*, *Personal Cost*, *Locus of Control*, *LC\_Komitmenorg*

Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94,205	5	18,841	4,112	,003 <sup>b</sup>
	Residual	293,280	64	4,583		
	Total	387,486	69			

Tabel 25. Hasil Uji F Pengaruh Moderasi

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 4,112 dengan probabilitas 0,003 yang berada di bawah 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel independen komitmen organisasi, *personal cost*, *locus of control internal* moderasi dengan komitmen organisasi dan *locus of control internal* moderasi dengan *personal cost* memiliki model penelitian fit.

#### 4.14 Uji R Square Pengaruh Moderasi

a. Predictors: (Constant), *LC\_PersonCost*, *Komitmen Org*, *Personal Cost*, *Locus of Control*, *LC\_Komitmenorg*

b. Dependent Variable: *Whistleblowing*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,493 <sup>a</sup>	,243	,184	2,141

Tabel 26. Hasil Uji R Square Pengaruh Moderasi

Dari hasil uji koefisien determinasi di atas. nilai adjusted r square sebesar 0,184 yang berarti variabel *whistleblowing* sedikit dipengaruhi oleh variabel independen komitmen organisasi, *personal cost*, *locus of control*, dan moderasi *locus of control* dengan komitmen organisasi dan *locus of control* dengan *personal cost* terhadap intensitas *whistleblowing* sebesar 18,4%. Sisanya sebesar 81,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



Maka dapat disimpulkan bahwa setelah adanya variabel moderasi (*locus of control*) tidak mampu mempengaruhi variabel komitmen organisasi dan *personal cost* terhadap intensitas *whistleblowing*

#### 4.15 Uji Regresi Linier Berganda dan Uji T Pengaruh Moderasi

a. Dependent Variable: *Whistleblowing*

Model		Unstandardized Coefficients		Stanardized Coefficients	t	Sig.	Sig/2
		B	Std. Error	Beta			
		1	(Constant)	-10,585			
	Komitmen Org	,175	,654	,188	,268	,790	,395
	<i>Personal Cost</i>	1,312	1,170	,869	1,122	,266	,133
	<i>Locus of Control</i>	1,795	1,939	1,393	,926	,358	,179
	Loc_Komitmenorg	,006	,058	,153	,100	,921	,4605
	Loc_ <i>PersonCost</i>	-,094	,099	-1,762	-,944	,349	,1745

Tabel 27. Hasil Uji Regresi Pengaruh Moderasi

Hasil regresi menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05 sehingga perlu dilakukan pengujian secara parsial yaitu dengan melakukan pengujian atas pengaruh langsung dan pengujian yang dipisahkan atas model moderasinya.

Pada model pengujian atas pengaruh langsung dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari variabel *locus of control* internal (Z) terhadap variabel intensitas *whistleblowing* (Y) tidak signifikan karena memiliki nilai signifikansi/2 sebesar 0,179 atau lebih dari 0,05. Selanjutnya, koefisien komitmen organisasi terhadap *locus of control* (X1Z) tidak signifikan karena memiliki nilai signifikansi/2 sebesar 0,4605 atau lebih dari 0,05 dan koefisien *personal cost* terhadap *locus of control* (X2Z) juga tidak signifikan karena memiliki nilai signifikansi/2 sebesar 0,1745 atau lebih dari 0,05. Maka pengujian asumsi klasik yang dilakukan belum lolos sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel *locus of control* internal bukan merupakan variabel moderator.

#### 4.16 Interpretasi Hasil Uji T

1. Berdasarkan tabel 24 setelah adanya moderasi dapat dilihat bahwa dari hasil uji t menunjukkan variabel *locus of control* internal sebagai moderasi variabel komitmen

organisasi terhadap *whistleblowing* memiliki t hitung sebesar  $0,100 < t$  tabel sebesar 1.66827 dan tingkat signifikansi/2 sebesar 0,4605 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini juga disebabkan karena variabel moderasi yang digunakan dalam penelitian menunjukkan adanya gejala multikolinearitas. Maka H3 ditolak

2. Berdasarkan tabel 24 setelah adanya moderasi variabel *locus of control* internal yang memoderasi variabel *personal cost* terhadap intensitas *whistleblowing* memiliki t hitung sebesar  $-0,944 < t$  tabel sebesar 1.66827 dan tingkat signifikansi/2 sebesar 0,1745 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini juga disebabkan karena variabel moderasi yang digunakan dalam penelitian menunjukkan adanya gejala multikolinearitas. Maka H4 ditolak.

#### **4.17 Pembahasan**

##### **4.17.1 Pengaruh *Locus Of Control Internal* Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Hubungan *Komitmen Organisasi* Dalam Intensitas Melakukan *Whistleblowing***

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah *Locus of control* memoderasi pengaruh positif *komitmen organisasi* terhadap intensitas melakukan *whistleblowing*. Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan t hitung sebesar  $0,100 < t$  tabel sebesar 1.66827 dan tingkat signifikansi 0,4605. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan *locus of control* internal dapat memoderasi komitmen organisasi terhadap intensitas *whistleblowing* dinyatakan tidak terbukti atau ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *locus of control* internal tidak mampu memoderasi pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap variabel intensitas *whistleblowing*. Uji statistik deskriptif menunjukkan kepercayaan karyawan atas dirinya untuk mempengaruhi karyawan lain melakukan tindakan *whistleblowing* belum menunjukkan pengaruh *whistleblower* untuk melindungi organisasi dari tindak kecurangan. Komitmen yang dimiliki oleh karyawan muncul dari diri karyawan itu sendiri. Maka, loyalitas karyawan terhadap organisasi tidak dapat timbul dari faktor eksternal.

##### **4.17.2 Pengaruh *Locus Of Control Internal* Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Hubungan *Personal Cost* Dalam Intensitas Melakukan *Whistleblowing***

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah *Locus of control* memoderasi pengaruh positif *personal cost* terhadap intensitas melakukan *whistleblowing*. Hasil analisis memiliki t hitung sebesar  $-0,944 < t$  tabel sebesar 1.66827 dan tingkat signifikansi 0,1745. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan *locus of control* internal dapat memoderasi *personal cost* terhadap intensitas *whistleblowing* dinyatakan tidak terbukti atau ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *locus of control* internal tidak mampu

memoderasi pengaruh variabel *personal cost* terhadap variabel intensitas *whistleblowing*. Uji statistic deskriptif menunjukkan karyawan akan melaporkan adanya tindakan penyimpangan yang dilakukan karyawan lain bahkan atasannya, meskipun terdapat resiko yang merugikan dirinya sendiri. Hal ini menunjukkan seorang whistleblower akan memikirkan sanksi yang akan didapat setelah mengungkapkan adanya tindakan pelanggaran. Apabila dikaitkan dengan *personal cost*, *whistleblower* akan mengungkap adanya tindakan pelanggaran yang didorong dari berbagai tekanan internal maupun eksternal sebuah organisasi dan resiko yang mungkin dapat terjadi. Maka hal ini akan berdampak pada kurangnya minat untuk mengungkapkan tindakan *whistleblowing*. Setelah memahami dampak yang akan terjadi seperti kerugian fisik, ekonomi, maupun psikologis selanjutnya ketiga hal ini akan mempengaruhi pengambilan keputusan yang etis

