



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT  
APARATUR SIPIL NEGARA TERHADAP INTENSI  
PENGUNGKAPAN TINDAK PELANGGARAN  
(WHISTLEBLOWING)**

**Studi Kasus pada Dinas Kesehatan Kab. Semarang,  
beserta Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD)**

**SKRIPSI**

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
pada Universitas Negeri Semarang**

**Oleh :  
Novita Eka Pratiwi  
NIM 7211411042**

**JURUSAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
2015**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**


Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada :

Hari : Jumat

Tanggal : 14 Agustus 2016

Mengetahui,

Ketua Jurusan Akuntansi  
  
Drs. Fachrurrozie, M.Si.  
NIP. 196206231989011001

Dosen Pembimbing  
  
Drs. Sukirman, M.Si.  
NIP. 196706111991031003

**PENGESAHAN KELULUSAN**

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas  
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : *Jumat*

Tanggal : *28 Agustus 2015*

Penguji I

Indah Anisykurlillah, SE., M.Si., Akt., CA  
NIP. 197508212000122001

Penguji II

Dhini Suryadari, SE., M.Si., A  
NIP. 198212142008122001

Penguji III

Drs. Sukirman, M.Si  
NIP. 196706111991031003

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



  
Dr. Wahyono M.M.

NIP. 195601031983121001

## PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, Agustus 2015



Novita Eka Pratiwi  
NIM. 7211411042

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto :**

- ✓ Memulai dengan penuh keyakinan, menjalankan dengan penuh keikhlasan dan mari kita menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan
- ✓ Hiduplah seperti pohon kayu yang lebat buahnya, hidup di tepi jalan dan dilempari orang dengan batu, tetapi dibalas dengan buah. (Abu Bakar Sibli)
- ✓ Kesabaran yang disertai iman kepada Allah akan membawa kemenangan.

### **PERSEMBAHAN**

Puji syukur kepada ALLAH SWT atas segala rahmat dan karunia-NYA, skripsi ini penulis persembahkan kepada :

- ✓ Almamater, Universitas Negeri Semarang
- ✓ Mama Papaku yang tersegalanya, Nurcahyani Dwi Lestari dan Lilik Pancawardana.
- ✓ Adik-adikku dan Kakung Uti tercinta.
- ✓ Satria Lantip Penggalih yang tersayang.

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Aparatur Sipil Negara terhadap Intensi Pengungkapan Pelanggaran (*Whistleblowing*)”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu perkenankan penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M. Hum, Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar di Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Wahyono, M.M, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, yang telah memberikan fasilitas dan kesempatan mengikuti program S1 di Fakultas Ekonomi.
3. Drs. Fachrurrozie, M.Si, Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan fasilitas dan pelayanan selama masa studi.
4. Drs. Sukirman, M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang membimbing penulis dengan memberikan semangat, kesabaran, dan motivasi hingga terselesaikannya skripsi ini.

5. Drs. Kusmuriyanto, M. Si, selaku Dosen Wali Akuntansi A 2011 yang telah mendampingi penulis mulai dari awal hingga akhir studi di Universitas Negeri Semarang.
6. Indah Anisykurlillah, SE, M.Si, Akt, CA selaku dosen penguji skripsi I yang telah membimbing dan memberi masukan, sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
7. Dhini Suryandari, SE, M.Si, Akt selaku dosen penguji skripsi II yang telah membimbing dan memberi masukan, sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi UNNES, khususnya dosen Akuntansi, terimakasih atas ilmu dan pengalaman yang telah diberikan pada penulis.
9. Seluruh Pegawai di Dinas Kesehatan Kab. Semarang beserta UPTD-nya yang telah membantu di dalam proses pengumpulan data penelitian.
10. Papa Lilik Pancawardana, ST dan Mama Nurcahyani D.L, SE tercinta, terima kasih telah menjadi orangtua yang sangat luar biasa untuk penulis. Terima kasih untuk kasih sayang, do'a, ridho, kesabaran, dan pengorbanan yang tiada terkira.
11. Kakung-Uti yang selalu mendoakan penulis tanpa henti.
12. Adek-adekku Aditnya Dwi Nugroho dan Athifa Zahra Putri tersayang, yang telah menjadi adik yang baik dan sudah menjadi penyemangat untuk penulis.

13. Satria Lantip Penggalih tersayang, terimakasih telah memberikan semangat dan doa dari kejauhan.
14. Sahabat sahabat saya Friesta, Embun, Lina, Trias, Azizah, Fita dan Maya yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis.
15. Teman-teman seperjuangan skripsi Oki dan Febru terimakasih atas kekompakannya.
16. Teman seperjuangan Akuntansi A 2011, begitu indah waktu yang telah kita habiskan bersama.
17. Semua pihak yang telah memberikan doa, dukungan, semangat dan motivasi kepada penulis.

Semoga bantuan, pengorbanan dan amal baik yang telah diberikan mendapat balasan yang melimpah dari ALLAH SWT. Dengan segala keterbatasan kemampuan dan pengetahuan, penulis yakin bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Semarang, Agustus 2015

Novita Eka Pratiwi  
NIM 7211411042



## SARI

**Pratiwi, Novita Eka.** 2015. “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Aparatur Sipil Negara terhadap Intensi Pengungkapan Pelanggaran (*Whistleblowing*)”. Skripsi. Jurusan Akuntansi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Drs. Sukirman, M.Si.

**Kata kunci :** *kepuasan kerja, komitmen organisasi, internal locus of control, whistleblowing.*

*Whistleblowing* merupakan tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau beberapa orang yang memutuskan untuk melapor kepada media, kekuasaan internal atau eksternal tentang hal-hal ilegal dan tidak etis yang terjadi di lingkungan kerja. Penelitian ini berdasarkan *theory of planned behavior*, teori yang digunakan untuk mempelajari perilaku manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

Populasi penelitian ini adalah karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Semarang yang berjumlah 831 pegawai (jumlah pegawai terhitung sampai bulan Desember 2014). Sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin dan teknik sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah linier berganda dengan alat analisis IBM SPSS 19.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *internal locus of control* berpengaruh positif terhadap intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Saran bagi karyawan, diharapkan untuk selalu meningkatkan kesadaran diri dan tidak melakukan segala jenis tindak pelanggaran, agar tidak terjadi kecurangan dalam bentuk apapun. Sehingga masyarakat dapat dilayani dan mendapatkan hak kesehatan dari pemerintah secara semestinya. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini, serta memperluas ruang lingkup penelitian, sehingga diharapkan hasil dari penelitian selanjutnya dapat menghasilkan dari penelitian yang lebih baik.

## ABSTRAK

**Pratiwi, Novita Eka.** 2015. "Factors that affect the interest of the civilian state apparatus toward whistleblowing". Essay. Accounting Department. Faculty of Economy. Semarang State University. Supervisor: Drs. Sukirman, M. Si.

**Keyword :** Job Satisfaction, *commitment organizational*, *internal locus of control*, *whistleblowing*.

*Whistleblowing* is an act that committed by a person who decided to disclose to the media, internal or external power on matter of illegal and unethical that occur in the workplace. This research based on the *theory of planned behavior*, theory that used to learn human behavior. This research aims to find out what factors that affect someone's intentions to do *whistleblowing*.

The population in this research is public health department's employee Semarang district amount 831 employees (total of the employees counted until December 2014). Sample was taken by Slovin formula and The sampling technique performed by simple random sampling method. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. which is the primer data obtained by using questionnaire. The analysis method of this research is multiple regression analysis. Hypothesis testing is using SPSS 19 for windows program..

This research proves that *kepuasan job satisfaction*, *commitment organizational* dan *internal locus of control* gives positive effect toward intentions to do *whistleblowing*. An advice to the employee, expected to always improve self-awareness and not doing kind of violations in order to avoid any form of fraud. So that society can be served and get health rights from government. For the next research its hoped adding another variables that will use to affect whistleblowing, expand the scope of research, so that hoped the result from the next research will get a better result and better research.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN .....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
SARI.....	ix
ABSTRACT .....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 <i>Fraud</i> .....	12
2.1.2 <i>Theory of Planned Behaviour</i> .....	13
2.1.3 Intensi .....	18
2.1.4 <i>Whistleblowing</i> .....	19

2.1.5	Kepuasan Kerja.....	20
2.1.6	Komitmen Organisasi .....	22
2.1.7	<i>Internal Locus of Control</i> .....	24
2.1.8	Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i> .....	25
2.2	Penelitian Terdahulu.....	25
2.3	Kerangka Berpikir dan Pengembangan Hipotesis.....	27
2.3.1	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i> .....	27
2.3.2	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i> .....	28
2.3.3	Pengaruh <i>Internal Locus of Control</i> terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i> .....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....		31
3.1	Jenis dan Desain Penelitian .....	31
3.2	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	31
3.2.1	Populasi .....	31
3.2.2	Sampel .....	32
3.2.3	Teknik Pengambilan Sampel .....	33
3.3	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	33
3.3.1	Intensi untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i> .....	33
3.3.2	Kepuasan Kerja.....	34
3.3.3	Komitmen Organisasi .....	35
3.3.4	<i>Internal Locus of Control</i> .....	35
3.4	Metode Pengumpulan Data .....	36
3.5	Metode Analisis Data .....	37
3.6	Pengujian Kualitas Data .....	41
3.6.1	Uji Reliabilitas .....	42
3.6.2	Uji Validitas .....	43
3.7	Uji Prasyarat .....	45
3.7.1	Uji Normalitas .....	45

3.7.2	Uji Linieritas .....	46
3.8	Uji Asumsi Klasik .....	46
3.8.1	Uji Multikolonieritas .....	46
3.8.2	Uji Autokorelasi.....	47
3.8.3	Uji Heterokedastisitas.....	48
3.9	Analisis Statistik Inferensial.....	48
3.9.1	Model Regresi.....	48
3.9.2	Uji Hipotesis .....	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....		53
4.1	Hasil Penelitian.....	53
4.1.1	Deskripsi Objek Penelitian .....	53
4.1.2	Statisti Deskriptif Responden .....	56
4.1.3	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian .....	57
4.1.3.1	Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja .....	58
4.1.3.2	Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi.....	59
4.1.3.3	Statistik Deskriptif Variabel <i>Internal Locus of Control</i> .....	61
4.1.3.3	Statistik Deskriptif Variabel Intensi untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i> .....	62
4.1.4	Hasil Uji Prasyarat Regresi .....	64
4.1.4.1	Hasil Uji Normalitas .....	64
4.1.4.2	Hasil Uji Linieritas .....	66
4.1.5	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	67
4.1.5.1	Hasil Uji Multikolinearitas .....	67
4.1.5.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	68
4.1.5.2	Hasil Uji Autokorelasi.....	70
4.1.6	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda .....	70
4.1.7	Hasil Uji Hipotesis .....	72
4.1.7.1	Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	72
4.1.7.2	Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	73
4.1.7.3	Hasil Uji Koefisien Determinan (Uji R <sup>2</sup> ) .....	75

4.2 Pembahasan .....	76
4.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i> .....	76
4.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i> .....	77
4.2.3 Pengaruh <i>Internal Locus of Control</i> terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i> .....	78
BAB V PENUTUP.....	80
5.1. Simpulan.....	80
5.2. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA .....	84
LAMPIRAN.....	87

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	26
Tabel 3.1	Data Statistik Responden .....	37
Tabel 3.2	Kategori Variabel Kepuasan Kerja .....	39
Tabel 3.3	Kategori Variabel Komitmen Organisasi.....	40
Tabel 3.4	Kategori Variabel <i>Internal Locus of Control</i> .....	40
Tabel 3.5	Kategori Variabel Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i> .....	41
Tabel 3.6	Hasil Uji Reabilitas .....	42
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	43
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi .....	44
Tabel 3.9	Hasil Uji Validitas <i>Internal Locus of Control</i> .....	44
Tabel 3.10	Hasil Uji Validitas Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i> .....	45
Tabel 4.1	Hasil Pengumpulan Data Kuesioner .....	55
Tabel 4.2	Data Statistik Responden .....	56
Tabel 4.3	Ringkasan Statistik Deskriptif Variabel.....	58
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Indikator Kepuasan Kerja.....	58
Tabel 4.5	Kategori Variabel Kepuasan Kerja .....	59
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Indikator Komitmen Organisasi .....	60
Tabel 4.7	Kategori Variabel Komitmen Organisasi.....	60
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Indikator <i>Internal Locus of Control</i> .....	61
Tabel 4.9	Kategori Variabel <i>Internal Locus of Control</i> .....	62
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Indikator Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i> ....	63

Tabel 4.11 Kategori Variabel Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i> .....	63
Tabel 4.12 Hasil Uji <i>One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test</i> .....	66
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>Durbin-Watson</i> Model Utama .....	67
Tabel 4.14 Hasil Uji <i>Durbin-Watson</i> Model Kuadrat.....	67
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolonieritas .....	68
Tabel 4.16 Hasil Uji Heterokesdatisitas.....	69
Tabel 4.17 Hasil Uji Autokorelasi .....	70
Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Berganda .....	71
Tabel 4.19 Hasil Uji F.....	73
Tabel 4.20 Hasil Uji t.....	74
Tabel 4.21 Hasil Uji $R^2$ .....	75
Tabel 4.22 Hasil Uji Hipotesis Secara Keseluruhan .....	76



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Model <i>Theory of Planned Behavior</i> .....	16
Gambar 2.2	Kerangka Berpikir Teoritis.....	30
Gambar 4.1	Data Statistik Responden Pria Berdasarkan Pendidikan .....	56
Gambar 4.2	Data Statistik Responden Wanita Berdasarkan Pendidikan .....	57
Gambar 4.3	Hasil Uji Normalitas.....	64
Gambar 4.4	Hasil Uji Heterokedastisitas .....	69

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	88
Lampiran 2	Uji Reliabilitas dan Validitas.....	92
Lampiran 3	Uji Prasyarat Regresi.....	95
Lampiran 4	Uji Asumsi Klasik .....	97
Lampiran 5	Uji Regresi Berganda.....	99
Lampiran 6	Uji Hipotesis.....	100
Lampiran 7	Surat Ijin Penelitian .....	101
Lampiran 8	Surat Keterangan Selesai Penelitian .....	102

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kemajuan suatu negara dapat dilihat dari kemampuan dan keberhasilannya dalam melaksanakan pembangunan. Namun semakin berkembangnya perekonomian suatu negara maka berkembang pula praktik kecurangan dalam perekonomian yang muncul dalam berbagai bentuk. Salah satu bentuk kecurangan yang sering terjadi adalah korupsi. Beberapa tahun ini korupsi telah menjadi kasus kecurangan yang sering dibahas, terutama terkait dengan praktik pemerintahan di Indonesia.

Haryanto (2014) menguraikan bahwa terdapat beberapa kesimpulan, diantaranya anggaran kesehatan masih sangat rawan korupsi, pemantauan ICW (*Indonesia Corruption Watch*) selama tahun 2001-2013 terhadap 122 kasus korupsi yang berhasil ditindak terdapat 255 orang tersangka dengan kerugian negara sebesar Rp. 594 miliar. Tersangka korupsi kesehatan berasal dari pejabat tinggi sektor kesehatan, seperti : menteri kesehatan, dirjen, kepala dinas kesehatan provinsi / kabupaten / kota, direktur rumah sakit, gubernur / walikota / bupati dan pimpinan DPRD. Dan korupsi kesehatan banyak menggerogoti anggaran yang dipergunakan untuk alat kesehatan, obat-obatan, pembangunan rumah sakit / puskesmas dan jaminan kesehatan.

Berkaitan dengan hal tersebut, berbagai macam upaya telah dilakukan oleh pemerintah dalam mencegah, mendeteksi, dan menanggulangi kasus-kasus kecurangan. Hal ini terlihat dengan dibentuknya Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) yang merupakan salah satu bentuk nyata upaya pemerintah Indonesia dalam memerangi kecurangan terutama terkait dengan korupsi. Sehubungan dengan itu, KPK bekerjasama dengan berbagai instansi berusaha mengembangkan suatu sistem yang disebut *whistleblowing system* yang diharapkan dapat menjadi salah satu alternatif solusi dalam pencegahan dan pendeteksian kecurangan (Alam, 2014). *Whistleblowing* biasanya dilakukan oleh seseorang yang pertama kali mengungkap adanya kesalahan atau kecurangan di tempat bekerja atau orang lain berada, kepada pihak internal organisasi atau kepada publik seperti media massa atau lembaga pemantau publik. Pengungkapan tersebut bertujuan untuk mengungkap kejahatan atau penyelewengan yang diketahuinya.

Kecurangan di pemerintahan tidak hanya terjadi pada bidang perpajakan dan audit saja, namun juga terjadi pada bidang kesehatan. Sesungguhnya, dinas kesehatan merupakan ujung tombak dalam pembangunan kesehatan. Dengan mewujudkan masyarakat yang sehat, pemerintah perlu melakukan pembangunan kesehatan yang diarahkan untuk mempertinggi derajat kesehatan. Dilakukan dengan memberikan prioritas pada upaya peningkatan kesehatan masyarakat, pencegahan penyakit hingga dengan pemulihan kesehatan. Dan untuk lebih meningkatkan pelayanan masyarakat, perlu terus ditingkatkan mutu pelayanan rumah sakit, lembaga pemulihan

kesehatan, pusat-pusat kesehatan masyarakat serta lembaga kesehatan masyarakat.

Tertera pada website departemen kesehatan, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia mempunyai tugas membantu presiden dalam menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan di bidang kesehatan. Dalam hal ini Kementerian Kesehatan RI dibantu oleh dinas kesehatan di tingkat kabupaten atau kota yang telah tertuang dalam Keputusan Menteri Kesehatan RI nomor 473/MENKES/SK/XII/2013 tentang pelimpahan wewenang dan tanggung jawab untuk atas nama Menteri Kesehatan selaku pengguna anggaran/pengguna barang dalam pengelolaan anggaran pendapatan dan belanja negara kementerian kesehatan yang dilaksanakan di tingkat kabupaten / kota tahun anggaran 2014 (<http://www.depkes.go.id/>, diakses 24 Februari 2015). Namun dengan demikian masih saja terdapat oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab menyalahgunakan posisi/jabatannya dalam pemerintahan untuk mengambil keuntungan secara individu. Dikutip dari Haryanto (2014) - KP2KKN Jawa Tengah dalam forum Anti Korupsi Indonesia ke-4, menyebutkan bahwa anggaran kesehatan (APBN dan APBD) selalu meningkat setiap tahunnya, tetapi dalam pengelolaannya anggaran kesehatan masih kurang efisien dan rawan korupsi.

Pada tahun 2012 lalu terdapat sebuah kasus korupsi pengadaan alat kesehatan yang merugikan negara sebesar Rp. 1,6 miliar terjadi di Dinas Kesehatan Palu. Dalang dari korupsi tersebut adalah Agus Salim, Pejabat Pembuat Komitmen (PPK). 30 Oktober 2014 lalu terdakwa didenda Rp. 200

juta serta enam bulan kurungan penjara ([www.metronews.com](http://www.metronews.com), diakses 20 Februari 2015).

Selain itu korupsi pengadaan alat kesehatan juga terjadi di Dinas Kesehatan Jawa Barat pada tahun 2011-2012 senilai Rp. 86,6 miliar. Kecurangan tersebut terungkap berkat adanya hasil audit Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) perwakilan Jawa Barat. Terdapat 3 tersangka dalam kasus tersebut, yaitu Trisanto selaku Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) untuk proyek PONEK (Pelayanan Obstetrik dan Neonatal Emergensi) di RSUD. Sementara Susi sebagai Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) untuk proyek PONEK (Pelayanan Obstetrik dan Neonatal Emergensi) di Puskesmas, dan Amir Hamzah sebagai staf teknis di kedua proyek tersebut (<http://jabar.tribunnews.com/>, diakses 20 Februari 2015).

Dengan adanya kecurangan-kecurangan yang ada pada sektor kesehatan, anggaran yang tadinya bertujuan untuk melakukan pembangunan kesehatan digunakan untuk memperkaya diri oknum-oknum yang tidak bertanggungjawab. Hal tersebut mengakibatkan hak masyarakat untuk mendapatkan alat kesehatan dan pelayanan kesehatan terabaikan. Dampak dari korupsi sektor kesehatanpun dapat menghambat terjadinya pembangunan kesehatan.

Salah satu cara yang tepat untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran tersebut adalah dengan melakukan *whistleblowing*. Istilah *whistleblowing* dalam bahasa Inggris dapat diartikan sebagai “peniup peluit”. Seperti seorang wasit yang meniup peluit menandakan bahwa telah

terjadi kesalahan atau pelanggaran dalam suatu pertandingan. Peniup peluit dalam hal ini adalah suatu tindakan mengungkapkan kesalahan orang lain yang dianggapnya melanggar suatu aturan yang sudah ditetapkan. Semendawai (2011) mengatakan bahwa siapa pun pada akhirnya dapat berperan menjadi *whistleblower* jika dia bersedia dan mampu melaporkan atau menyampaikan dugaan kejahatan atau tindak pidana yang lebih terorganisir. Karena setiap skandal publik dapat dipastikan akan mempengaruhi segala upaya perbaikan di bidang ekonomi, politik, hukum, maupun sosial.

Sampai sekarang belum ada peraturan perundang-undangan yang secara khusus mengatur mengenai *whistleblower* di Indonesia. Pengaturannya secara implisit termaktub dalam UU No. 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban serta kemudian diikuti dengan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2011 tentang Perlakuan terhadap Pelapor Tindak Pidana (*whistleblower*) dan Saksi Pelaku yang Bekerja Sama (*justice collaborator*). Surat Edaran Mahkamah Agung RI tersebut diterbitkan dengan mendasarkan pengaturan Pasal 10 UU No. 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban. Hal lainnya yang penting dari surat edaran tersebut bahwa perlakuan khusus untuk *whistleblower* dan *justice collaborator* tersebut hanya untuk kasus-kasus tindak pidana tertentu yang bersifat serius seperti tindak pidana korupsi, tindak pidana terorisme, narkoba, pencucian uang, perdagangan manusia, serta tindak pidana lainnya yang menimbulkan masalah dan ancaman yang luas (Semendawai, 2011).

Penelitian mengenai *whistleblowing* sudah banyak dilakukan oleh para peneliti didalam maupun diluar negeri. Dalam penelitian-penelitian tersebut terdapat sampel yang berbeda-beda, seperti mahasiswa akuntansi di sejumlah universitas, auditor internal dan eksternal disuatu perusahaan, serta Aparatur Sipil Negara dan Anggota DPRD.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat, yaitu intensi melakukan *whistleblowing*. Makna dari intensi melakukan *whistleblowing* ini adalah perilaku pengungkapan tindak pelanggaran yang dilakukan seseorang berdasarkan tingkah laku yang sesuai dengan sikap mereka. Selain itu terdapat tiga variabel bebas, yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *internal locus of control*.

Kepuasan kerja adalah sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai pekerjaannya (Umam, 2012:192). Timbulnya rasa puas terhadap perusahaan, menjadikan karyawan tidak ingin perusahaan menjadi berantakan akibat adanya pelanggaran-pelanggaran yang terjadi. Dengan adanya kepuasan kerja diharapkan para pegawai dapat menimbulkan intensi melakukan *whistleblowing* (pengungkapan tindak pelanggaran).



Menurut Mowday (1982) dalam Sopiah (2008:155) Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (<http://dedylondong.blogspot.com/>, diakses 3 Maret 2015). Dalam Taylor dan Curtis (2010) *locus of commitment* memiliki hubungan yang positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Dengan demikian, *locus of commitment* terhadap organisasi dapat meningkatkan dedikasi seseorang untuk melakukan pelaporan sampai masalah tersebut teratasi. Namun *locus of commitment* dalam penelitian yang dilakukan oleh Kreshastuti (2014) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari *locus of commitment* terhadap intensitas melakukan *whistleblowing*. Dengan demikian penelitian yang dilakukan Kreshastuti (2014) tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan Taylor dan Curtis (2010).

Dalam Umam (2012:48) mengatakan bahwa *Locus of control* merupakan daerah pengendalian berkenaan dengan sejauh mana seseorang merasa yakin bahwa tindakannya akan mempengaruhi imbalan yang akan diterimanya. Terdapat dua daerah pengendalian kepribadian, yaitu pengendalian internal dan pengendalian eksternal. Pengendalian internal yaitu kepribadian seseorang yang percaya bahwa dialah yang mengendalikan segala sesuatu yang terjadi pada dirinya dan pengendalian eksternal adalah keyakinan seseorang bahwa segala sesuatu yang terjadi pada dirinya ditentukan oleh lingkungan, seperti nasib dan keberuntungan. Pengendalian diri ini sangat

dibutuhkan dalam pengungkapan tindak pelanggaran (*whistleblowing*), terutama dalam pengendalian internal. Pengendalian internal ini dapat dikatakan penting karena dengan pengendalian diri (kepribadian) yang baik maka seseorang dapat menimbulkan intensi dalam dirinya untuk melakukan *whistleblowing*.

Taylor dan Curtis (2010) meneliti tentang pengaruh pemeriksaan lapisan kerja dalam sebuah penilaian (*An Examination of the Layers of Workplace Influence in Ethical Judgment*) untuk melakukan *whistleblowing* dengan pendekatan identitas profesional, komitmen organisasi dan intensitas moral. Sedangkan Hwang (2013) melakukan penelitian tentang perbandingan untuk melakukan *whistleblowing* di Negara China, Taiwan dan Amerika Serikat dengan menggunakan variabel independen komitmen profesional, hubungan pribadi dan budaya.

Penelitian tentang *whistleblowing* juga dilakukan oleh peneliti di Indonesia. Beberapa diantaranya yaitu Sulistomo (2012), Malik (2010), dan Merdikawati (2012) yang melakukan penelitian mengenai *whistleblowing* yang dilakukan di kalangan mahasiswa akuntansi. Lebih lanjut, penelitian *whistleblowing* yang dilakukan oleh Kreshastuti (2014) dan Sari (2014) dilakukan pada auditor eksternal dan internal perusahaan. Sedangkan Alam (2014) melakukan penelitian *whistleblowing* di Aparatur Pemerintah Negara dan Anggota DPRD.

Menurut Fattah (2014) Organisasi adalah tempat untuk memenuhi kebutuhan manusia, demikian juga sebaliknya kebutuhan manusia adalah

objek aktivitas organisasi. Pemerintahan dalam suatu negara adalah organisasi yang terbesar yang dibentuk oleh manusia, fungsi pemerintah : pertama, memberikan pelayanan bagi semua individu sebagai masyarakat untuk memenuhi kebutuhan masing-masing dan yang kedua, sebagai pelaksana pembangunan yang bertujuan mewujudkan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dalam pelaksanaannya pemerintah membentuk unit organisasi yang lebih kecil untuk menjalankan fungsinya, yaitu departemen-departemen, dinas-dinas dan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD).

Objek dalam penelitian ini adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Semarang beserta Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD). Dinas kesehatan dipilih karena merupakan salah satu organisasi yang sebagian besar kegiatannya melayani masyarakat secara langsung melalui Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) dan memiliki anggaran kegiatan yang besar. Oleh karena itu dengan semakin besarnya anggaran yang dimiliki oleh suatu organisasi maka cukup besar pula kemungkinan terjadinya kecurangan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena maraknya tindak pelanggaran yang terjadi di Indonesia, bahkan disektor pemerintahan. Penelitian ini dilakukan pada Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Semarang, dengan judul : **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Aparatur Sipil Negara Terhadap Intensi Pengungkapan Tindak Pelanggaran (Whistleblowing)”. (Studi pada Dinas Kesehatan Kab. Semarang, beserta Unit Pelaksana Teknis Daerah).**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang disajikan pada latar belakang masalah diatas, dapat dikatakan bahwa pembangunan kesehatan sangat penting bagi masyarakat, karena itu *whistleblowing* sangat dibutuhkan agar kelangsungan pembangunan kesehatan dapat tercapai. Maka permasalahan penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja dapat mempengaruhi intensi Aparatur Sipil Negara untuk melakukan *whistleblowing* ?
2. Apakah Aparatur Sipil Negara yang memiliki komitmen organisasi dapat mempengaruhi intensinya untuk melakukan *whistleblowing* ?
3. Apakah Aparatur Sipil Negara yang memiliki *internal locus of control* akan mempengaruhi intensinya untuk melakukan *whistleblowing* ?

## **1.3 Tujuan Penelitian.**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi Aparatur Sipil Negara terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

3. Untuk mengetahui pengaruh *internal locus of control* Aparatur Sipil Negara terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

#### **1.4 Manfaat Penelitian.**

Berdasarkan tujuan penelitian yang diuraikan di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan bagi para akademisi sebagai materi kajian berkenaan dengan tindakan *whistleblowing*, sehingga dapat menambah kajian ilmu akuntansi dalam bidang akuntansi perilaku yang berkaitan dengan tindakan pelanggaran.

2. Manfaat Praktis

Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Semarang, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan pemerintah untuk merekrut pegawai Aparatur Sipil Negara yang profesional sehingga dapat menerapkan sistem *whistleblowing* dengan tepat. Sehingga dapat meminimalisir terjadinya kecurangan-kecurangan akuntansi. Selain itu bagi peneliti, dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan pengungkapan kesalahan yang terjadi pada pegawai pemerintahan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori.**

##### **2.1.1 *Fraud***

Secara harfiah *fraud* didefinisikan sebagai kecurangan, namun pengertian ini telah dikembangkan lebih lanjut sehingga mempunyai cakupan yang luas. Menurut Comer (1998) dalam Tunggal (2014) *fraud* adalah perilaku dimana terdapat suatu keuntungan untuk seseorang atau niat untuk mendapatkan keuntungan yang tidak jujur. Tindak kejahatan ini disengaja dan melanggar hukum pidana yang berlaku, di mana negara tersebut menyusun undang-undang dan menegakkan hukuman dalam menanggapi pelanggaran mereka.

Menurut Bolagna (1989) dalam Tunggal (2014) pada dasarnya terdapat dua tipe kecurangan, yaitu eksternal dan internal. Kecurangan eksternal adalah kecurangan yang dilakukan oleh pihak luar terhadap entitas, sedangkan kecurangan internal adalah tindakan tindak ilegal dari karyawan, manajer dan eksekutif terhadap perusahaan.

Pada dasarnya terdapat dua tipe kecurangan, yaitu eksternal dan internal. Kecurangan eksternal adalah kecurangan yang dilakukan oleh pihak luar terhadap entitas. Misalnya, kecurangan eksternal mencakup: kecurangan yang dilakukan pelanggan terhadap usaha, wajib pajak terhadap pemerintah, atau pemegang polis terhadap perusahaan asuransi. Tipe kecurangan yang lain

adalah kecurangan internal. Kecurangan internal adalah tindakan tidak legal dari karyawan, manajer dan eksekutif terhadap perusahaan (Tunggal, 2014).

Berdasarkan beberapa definisi *fraud* diatas, dapat dilihat bahwa *fraud* atau kecurangan memiliki beberapa kriteria yang harus dipenuhi, yaitu :

- a. Tindakan tersebut dilakukan secara sengaja.
- b. Terdapat korban
- c. Melanggar hukum yang ada
- d. Terdapat kerugian pada korban.

Manusia mempunyai kebutuhan-kebutuhan tertentu yang harus dipenuhi. Tanpa sadar sifat kurang puas terhadap segala hal dapat tertanam dalam diri masing-masing. Kecurangan dalam tipe keuangan bisa saja terjadi karena kebutuhan dasar kita tadi. Kecuranganpun dapat terjadi dimana saja dan kapan saja, misalnya :

- a. Lemahnya pengendalian internal,
- b. Mempekerjakan pegawai tanpa memikirkan tentang kejujuran,
- c. Pegawai merasa tertekan dengan pekerjaan,
- d. Gaji yang dianggap tidak mencukupi,
- e. Jabatan yang tepat untuk melakukan tindak kecurangan, dll.

### **2.1.2 Theory of Planned Behavior**

Teori ini yang awalnya dinamai *Theory of Reasoned Action* (TRA), dikembangkan di tahun 1967, selanjutnya teori tersebut terus direvisi dan diperluas oleh Icek Ajzen dan Martin Fishbein. Mulai tahun 1980 teori

tersebut digunakan untuk mempelajari perilaku manusia dan untuk mengembangkan intervensi-intervensi yang lebih mengena. Pada tahun 1988, hal lain ditambahkan pada model *reasoned action* yang sudah ada tersebut dan kemudian dinamai *Theory of Planned Behavior* (TPB), untuk mengatasi kekurangan kekuatan yang ditemukan oleh Ajzen dan Fishbein melalui penelitian-penelitian mereka dengan menggunakan TRA (Achmat, 2010).

Ada beberapa tujuan dan manfaat dari teori ini, antara lain adalah untuk meramalkan dan memahami pengaruh-pengaruh motivasional terhadap perilaku yang bukan dibawah kendali atau kemauan individu sendiri. Untuk mengidentifikasi bagaimana dan kemana mengarahkan strategi-strategi untuk perubahan perilaku dan juga untuk menjelaskan pada tiap aspek penting beberapa perilaku manusia. Teori ini menyediakan suatu kerangka untuk mempelajari sikap terhadap perilaku. Berdasarkan teori tersebut, penentu terpenting perilaku seseorang adalah intensi untuk berperilaku. *Theory of Planned Behavior* didasarkan pada asumsi bahwa manusia adalah makhluk yang rasional dan menggunakan informasi-informasi yang mungkin baginya, secara sistematis. Orang memikirkan implikasi dari tindakan mereka sebelum mereka memutuskan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku-perilaku tertentu (Achmat, 2010).

Dalam *Theory of Planned Behavior* menyebutkan bahwa niat individu untuk berperilaku ditentukan oleh 3 faktor, yaitu :



a. Sikap terhadap Perilaku (*Attitude Toward the Behavior*)

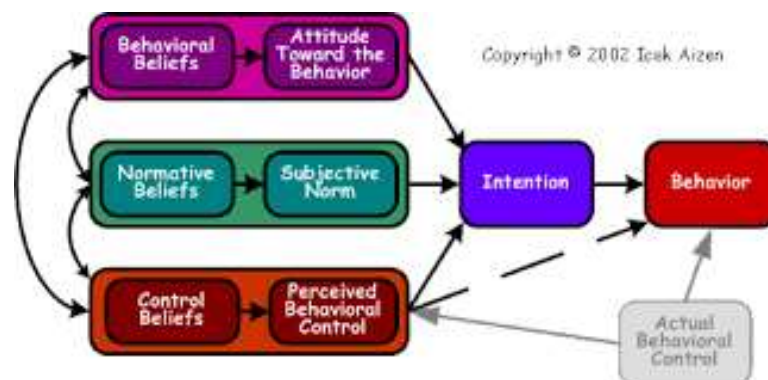
Sikap adalah istilah yang mencerminkan rasa senang, tidak senang atau perasaan biasa-biasa saja dari seseorang terhadap sesuatu. Sesuatu itu bisa benda, kejadian, situasi, orang-orang atau kelompok. Sikap juga banyak digunakan masyarakat luas untuk mengartikan perbuatan atau tingkah laku seseorang. Sikap merupakan suatu faktor yang terdapat didalam diri seseorang, merespon dan menanggapi suatu tingkah laku untuk dipelajari, apakah tindakan tersebut positif ataukah negatif, apakah hal tersebut akan disukai ataukah tidak disukai (Sarwono, 2014).

b. Norma Subyektif (*Subjective Norm*)

Norma subjektif juga diasumsikan sebagai suatu fungsi dari *beliefs* yang secara spesifik seseorang setuju atau tidak setuju untuk menampilkan suatu perilaku. Kepercayaan-kepercayaan yang termasuk dalam norma-norma subjektif disebut juga kepercayaan normatif (*normative beliefs*). Seorang individu akan berniat menampilkan suatu perilaku tertentu jika ia mempersepsi bahwa orang-orang lain yang penting berfikir bahwa ia seharusnya melakukan hal itu. Orang lain yang penting tersebut bisa pasangan, sahabat, dokter, dan sebagainya. Hal ini diketahui dengan cara menanyai responden untuk menilai apakah orang-orang lain yang penting tadi cenderung akan setuju atau tidak setuju jika ia menampilkan perilaku yang dimaksud (Achmad, 2010).

c. Persepsi Kontrol Perilaku (*Perceived Behavioral Control*)

Persepsi berlangsung saat seseorang menerima stimulus dari dunia luar yang ditangkap oleh organ-organ tubuhnya yang kemudian masuk ke dalam otak. Di dalamnya terjadi proses berpikir yang pada akhirnya terwujud dalam sebuah pemahaman. Pemahaman inilah yang kurang lebih disebut persepsi (Sarwono, 2014). Sulistomo (2012) mengatakan bahwa persepsi terhadap kontrol perilaku adalah bagaimana seorang mengerti bahwa perilaku yang ditunjukkannya merupakan hasil pengendalian yang dilakukan olehnya.



**Gambar 2.1**

***Theory of Planned Behavior***

Sumber : Ajzen, I (1991). *Theory of Planned Behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, p.179-211 (Achmat, 2010).

Variabel kepuasan kerja mempresentasikan komponen sikap terhadap perilaku. Sikap puas dalam pekerjaannya akan memberikan keyakinan pada diri sendiri bahwa dia mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya. Dengan kepuasan kerja tersebut, mereka termotivasi untuk menjaga

perusahaan dari keterpurukan dengan melaporkan adanya pelanggaran yang terjadi di dalam perusahaan.

Variabel komitmen organisasi mempresentasikan komponen norma subjektif. Individu yang percaya bahwa individu yang cukup berpengaruh terhadapnya akan mendukung ia untuk melakukan tingkah laku, maka hal ini akan menjadi tekanan sosial bagi individu tersebut. Berkomitmen terhadap organisasi berarti berkeyakinan pada tujuan organisasi, nilai-nilai serta kemauan untuk bekerja keras demi reputasi organisasi. Hal ini muncul berdasarkan persepsi terhadap sejauh mana lingkungan sosial dalam organisasi cukup berpengaruh terhadap perilaku tertentu. Seseorang yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi kemungkinan akan bertindak mengidentifikasi dan menanggulangi situasi yang dapat membahayakan organisasi demi menjaga reputasi dan kelangsungan organisasi. Namun komitmen yang kuat terhadap organisasi sangat kontras dengan komitmen rekan kerja. Dalam situasi tertentu timbul konflik kepentingan antara organisasi dan sesama rekan kerja yang memungkinkan menimbulkan tekanan yang berlawanan sehingga dapat menciptakan tekanan sosial bagi seseorang untuk berperilaku dengan cara yang berbeda (Kreshastusi, 2014).

Variabel *internal locus of control* mempresentasikan komponen persepsi kontrol perilaku. Perilaku seseorang merupakan hasil dari pengendalian yang dilakukan dalam diri individu sendiri. Pengendalian yang dilakukannya dapat dilihat dari cara pandang individu tersebut terhadap suatu peristiwa. Pengendalian diri ini sangat dibutuhkan karyawan untuk dapat

mengungkapkan tindakan pelanggaran yang terjadi di perusahaan, karena dengan pengendalian diri yang baik, maka karyawan dapat melakukan *whistleblowing*.

### **2.1.3 Intensi**

Dikutip dalam Achmat (2010) berdasarkan *Theory of Planned Behavior* penentu terpenting perilaku seseorang adalah intensi untuk berperilaku. Dipercaya bahwa semakin kuat intensi seseorang untuk menampilkan sesuatu perilaku tertentu, diharapkan semakin berhasil pula ia melakukannya. Intensi adalah suatu fungsi dari *beliefs* dan atau informasi yang penting mengenai kecenderungan bahwa menampilkan suatu perilaku tertentu akan mengarahkan pada suatu hasil yang spesifik.

Menurut Anwar (2005) menunjukkan bahwa intensi merupakan probabilitas atau kemungkinan yang bersifat subjektif, yaitu perkiraan seseorang mengenai seberapa besar kemungkinannya untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Artinya, mengukur intensi adalah mengukur kemungkinan seseorang dalam melakukan perilaku tertentu (<http://www.academia.edu/>, diakses Januari 2015).

Dalam *Theori of Planned Behavior*, intensi dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu Sikap terhadap Perilaku (*Attitude Toward the Behavior*), Norma Subyektif (*Subjective Norm*) dan Persepsi Kontrol Perilaku (*Perceived Behavioral Control*). Intensi merupakan kecenderungan seseorang dapat memilih suatu perbuatan yang akan dilakukannya ataukah akan

ditinggalkannya. Karena sebelum seseorang melakukan sesuatu pastilah terdapat niat dari dalam diri seorang tersebut untuk melakukan perbuatan tersebut.

#### **2.1.4 Whistleblowing**

*Whistleblowing* merupakan tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau beberapa orang yang memutuskan untuk melapor kepada media, kekuasaan internal atau eksternal tentang hal-hal ilegal dan tidak etis yang terjadi di lingkungan kerja (<http://www.kanghadijoe.blogspot.com>, diakses Januari 2015).

Dalam Kreshastuti (2014), Elias (2008) menyatakan bahwa *whistleblowing* dapat terjadi dari dalam (internal) maupun luar (eksternal). Internal *whistleblowing* terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan karyawan lainnya kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada atasannya. Dan eksternal *whistleblowing* terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaan lalu memberitahukannya kepada masyarakat karena kecurangan itu akan merugikan masyarakat.

Sedangkan seorang *whistleblower* seringkali dipahami sebagai saksi pelapor. Orang yang memberikan laporan atau kesaksian mengenai suatu dugaan tindak pidana kepada aparat penegak hukum dalam proses peradilan pidana. Namun untuk disebut sebagai *whistleblower*, saksi tersebut setidaknya harus memenuhi dua kriteria mendasar. Kriteria pertama, *whistleblower*

menyampaikan atau mengungkap laporan kepada otoritas yang berwenang atau kepada media massa atau publik. Dengan mengungkapkan kepada otoritas yang berwenang atau media massa diharapkan dugaan suatu kejahatan dapat diungkap dan terbongkar. Kriteria kedua, seorang *whistleblower* merupakan orang ‘dalam’, yaitu orang yang mengungkap dugaan pelanggaran dan kejahatan yang terjadi di tempatnya bekerja atau ia berada. Karena skandal kejahatan selalu terorganisir, maka seorang *whistleblower* kadang merupakan bagian dari pelaku kejahatan atau kelompok mafia itu sendiri. Dia terlibat dalam skandal lalu mengungkapkan kejahatan yang terjadi (Semendawai, 2011).

### **2.1.5 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Terdapat dua kata yaitu kepuasan dan kerja. Kepuasan adalah sesuatu perasaan yang dialami oleh seseorang, dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan atau kompensasi dari kontribusinya kepada tempat pekerjaannya (Koesmono, 2005).

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Robbins (2001) dalam Andini (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja

adalah suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan menurut Hasibuan (2007) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya ([www.dedylondong.blogspot.com](http://www.dedylondong.blogspot.com), diakses Januari 2015).

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati pekerja dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian atas hasil kerjanya, penempatan, perlakuan yang didapatkan, peralatan untuk mendukung pekerjaan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Oleh karena itu perusahaan seharusnya memperlakukan para karyawannya sebaik mungkin agar karyawan merasa nyaman. Selain itu, pandangan dan juga perasaan individu harus tetap terjaga pada sisi positif terhadap pekerjaannya agar mereka dapat meningkatkan dedikasi pekerjaannya pada perusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2007) (<http://dedylondong.blogspot.com/>, diakses Januari 2015) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- a. Balas jasa yang adil dan layak.
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- c. Berat ringannya pekerjaan.
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, dan berkeinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan (Andini, 2006).

#### **2.1.6 Komitmen Organisasi**

Menurut Mahis dan Jackson (2000) dalam Sopiah (2008:155) memberikan definisi, "*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*". Kalimat berikut berarti komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi (<http://dedylondong.blogspot.com/>, diakses Januari 2015).

Menurut Meyer, dkk (1998) dalam Sopiah, (2008 : 157) (<http://dedylondong.blogspot.com/>, diakses Januari 2015) mengemukakan tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

- a. *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional;



- b. *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain, atau karena tidak menemukan pekerjaan lain;
- c. *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Januarti (2006 : 15), mengemukakan komitmen organisasi, terbangun bila tiap individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi yaitu : *I d e n t i f i c a t i o n* yaitu pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi, *I n v o l m e n t* yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya adalah menyenangkan, dan *L o y a l i t y* yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal (<http://dedylondong.blogspot.com/>, diakses Januari 2015).

Lubis (2010) mengingat pentingnya komitmen tersebut, banyak perusahaan berusaha menciptakan kondisi perusahaan sedemikian rupa hingga dapat menghasilkan loyalitas karyawan dengan cara berikut ini :

- a. Memberikan kompensasi (upah, gaji dan tunjangan) yang menarik atau bahkan kompetitif bila dibandingkan dengan perusahaan lain.
- b. Membuat kondisi kerja yang nyaman dan menyediakan fasilitas kerja yang baik.
- c. Memberikan tugas atau pekerjaan yang menantang dan menarik.

- d. Mempraktikkan manajemen terbuka (*open manajemen*) dan manajemen partisipatif.
- e. Memperlihatkan persoalan yang dianggap penting oleh karyawan dan menjaga keadilan perlakuan terhadap karyawan dalam perusahaan.

### **2.1.7 Internal Locus of Control**

Menurut Gutomo (2003), Rotter (1996) mengatakan bahwa *locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa, apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan (*control*) peristiwa yang terjadi di sekitarnya. Dalam Ayudiati (2010), Reiss dan Mitra (1998) membagi Locus of Control menjadi 2, yaitu internal *locus of control* dan eksternal *locus of control*. *Locus of control* internal adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor - faktor dalam diri mereka sendiri. Sedangkan *locus of control* eksternal adalah cara pandang dimana segala hasil yang didapat baik atau buruk berada diluar kontrol diri mereka tetapi karena faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir individu yang termasuk dalam kategori ini meletakkan tanggung jawab diluar kendalinya.

Seseorang dengan *internal locus of control* akan berperilaku lebih etis dalam menghadapi setiap permasalahan yang ada disekitarnya dibanding seseorang yang memiliki *external locus of control*. Karena seorang yang memiliki *internal locus of control* memiliki keyakinan dalam diri mereka

sendiri, bahwa mereka sendirilah penentu nasib mereka dengan konsekuensi dan tanggung jawab yang akan mereka terima.

### **2.1.8 Intensi Melakukan *Whistleblowing***

Dalam pernyataan Feldman (1995) yang dikutip dalam Kreshastuti (2014) menyatakan intensi adalah rencana atau resolusi individu untuk melaksanakan tingkah laku yang sesuai dengan sikap mereka. Intensi muncul saat terdapat keinginan yang kuat dalam lubuk hati seorang individu untuk melakukan hal tertentu. Sedangkan *whistleblowing* adalah tindakan yang dilakukan seseorang untuk mengungkapkan tindak pelanggaran yang terjadi. Staley dan Lan (2008) dalam Sulistomo (2012) mengatakan bahwa *whistleblowing* adalah cara yang tepat untuk mencegah dan menghalangi kecurangan, kerugian dan penyalahgunaan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa intensi melakukan *whistleblowing* adalah perilaku pengungkapan tindak pelanggaran yang dilakukan seseorang berdasar tingkah laku yang dianggapnya tepat. Sedangkan seseorang yang melaporkan tindak pelanggaran tersebut disebut *whistleblower*. Menurut PP No. 71 Tahun 2000, *whistleblower* adalah orang yang memberi suatu informasi kepada penegak hukum atau komisi mengenai terjadinya suatu tindak pidana korupsi dan bukan pelapor (Sulistomo, 2012).

## **2.2 Penelitian Terdahulu.**

Penelitian mengenai *whistleblowing* sudah banyak dilakukan didalam negeri maupun diluar negeri. Penelitian dilakukan dengan variabel independen dan objek penelitian yang berbeda-beda. Bahkan dengan variabel yang sama terdapat beberapa peneliti yang menuai hasil yang berbeda.

Meskipun sudah banyak penelitian yang dilakukan mengenai *whistleblowing* di Indonesia, namun penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi niat Aparatur Sipil Negara untuk melakukan *whistleblowing* belum banyak dilakukan. Berikut ini adalah ringkasan jurnal penelitian terdahulu.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Metode Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Akmal Sulistomo (2012)	Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pengungkapan Kecurangan	Analisis Linier Berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel sikap terhadap perilaku, norma subyektif dan persepsi kontrol perilaku terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> .
Destriana Kurnia Kreshastuti (2014)	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor untuk Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i>	Analisis Linier Berganda	Pengaruh identitas profesional dan intensitas moral terhadap intensi melakukan <i>whistleblowing</i> menunjukkan hubungan yang signifikan. Namun tidak terdapat hubungan yang signifikan terhadap pengaruh <i>locus of commitment</i> .

Devi Novita Sari (2014)	Profesionalisme Internal Auditor & Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i>	Metode Analisis Data Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel kewajiban sosial, dedikasi terhadap pekerjaan, keyakinan terhadap profesi dan tuntutan untuk mandiri. Namun tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada afiliasi komunitas.
Risti Merdikawati (2012)	Hubungan Komitmen Profesi dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi dengan Niat <i>Whistleblowing</i>	Analisis statistik deskriptif dan T-test	Terdapat hubungan antara persepsi mahasiswa terhadap komitmen profesi akuntansi dan sosialisasi antisipatif terhadap niat <i>whistleblowing</i> .
Taylor dan Curtis (2010)	<i>An Examination of the Layers of Workplace Influences in Ethical Judgments : Whistleblowing Likelihood and Perseverance in Public Accounting</i>	Uji Ancova, Uji Mancova, Correlation Analysis	Identitas profesional, locus of commitment dan intensitas moral secara positif terkait dengan intensi pelaporan

## 2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

### 2.3.1 Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Dalam Andini (2006), Handoko (1998) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Pada dasarnya seorang pegawai dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

Kepuasan kerja dapat dihubungkan secara negatif dengan intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Terdapat contoh dalam situasi ini, misalnya saja seorang pegawai yang sudah merasa puas dengan pekerjaannya, mendapat pengakuan dari atasan, memiliki gaji yang memadai dan merasa nyaman terhadap tanggung jawab yang diberikan kepadanya, maka karyawan tersebut akan merasa tidak peduli dengan kondisi yang ada pada perusahaan, dan diapun tidak akan melakukan *whistleblowing* karena dia sudah mendapatkan kenyamanan yang dibutuhkannya.

Berdasarkan pada penjelasan tentang kepuasan kerja tersebut, terdapat kemungkinan bahwa seseorang yang mempunyai kepuasan dalam pekerjaannya tidak akan memiliki intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Oleh karena itu penulis menduga bahwa terdapatnya hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dengan intensi melakukan *whistleblowing*.

### **2.3.2 Pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.**

Meyer dan Allen (1997) mengatakan bahwa komitmen terhadap organisasi merefleksikan tiga dimensi utama, yaitu komitmen dipandang merefleksikan orientasi afektif terhadap organisasi, pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi, dan beban moral untuk terus berada dalam

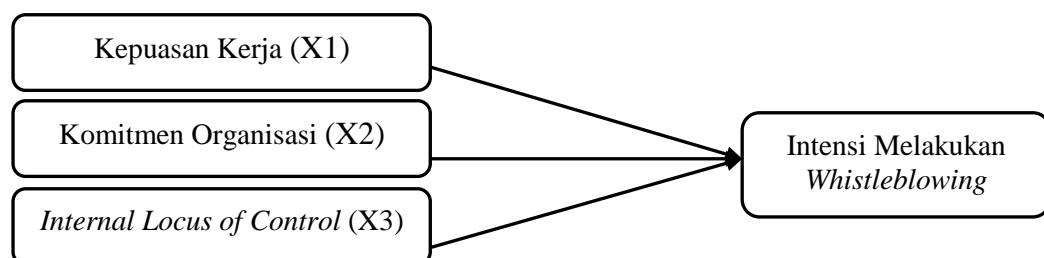
organisasi (Umam, 2012). Seorang karyawan pemula ditempatnya bekerja kurang memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini bisa disebabkan karena kurangnya rasa nyaman pada lingkungan pekerjaan dan pekerjaan barunya. Namun setelah bekerja beberapa lama karyawanpun mendapatkan gaji yang lebih besar dari perusahaan. Bahkan apabila karyawan tersebut semakin berprestasi maka karyawan itu akan mendapatkan penghargaan dari atasan tempatnya bekerja bahkan mendapatkan pujian dan bonus. Dari hal itulah rasa komitmen terhadap organisasi seorang karyawan muncul. Tetapi apabila fasilitas tempat kerja tidak mendukung, tidak adanya penghargaan atas kerja keras serta hubungan kerja yang kurang harmonis maka komitmen organisasi kerja menjadi semakin luntur atau bahkan pegawai tersebut mencemooh tempat kerjanya sehingga dapat menimbulkan kerawanan sosial dalam organisasi kerja.

Berdasarkan pada penjelasan tentang komitmen organisasi tersebut, terdapat kemungkinan bahwa seseorang yang mempunyai komitmen organisasi yang kuat akan memiliki intensi untuk melakukan *whistleblowing* demi keselamatan organisasi. Oleh karena itu penulis menduga bahwa terdapatnya hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan intensi melakukan *whistleblowing*.

### **2.3.3 Pengaruh *internal locus of control* terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.**

Konsep tentang *locus of control* (lokus kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter (1966: 6), seorang ahli teori pembelajaran sosial (*Social Learning Theory*). *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri (Rotter, 1966:7) ([www.risalatuna.blogspot.com](http://www.risalatuna.blogspot.com), diakses Januari 2015). Jika seseorang memiliki kendali diri yang baik maka terdapat kemungkinan bahwa orang tersebut akan melaporkan tindak kecurangan yang dilihatnya kepada pihak yang lebih berwenang, bisa melaporkan pada atasan ataupun mempublikasikan kepada media.

Berdasarkan pada teori *internal locus of control* terdapat kemungkinan bahwa seseorang menghadapi masalah yang dihadapinya akan dipengaruhi oleh cara setiap individu mengendalikan situasi tersebut. Oleh karena itu penulis menduga bahwa terdapatnya hubungan yang positif antara *internal locus of control* dengan intensi melakukan *whistleblowing*.



**Gambar 2.2**  
**Kerangka Berpikir Teoritis**

Sehingga hipotesis yang ada dalam penelitian ini adalah :



- H1 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.
- H2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.
- H3 : *Internal locus of control* berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Desain Penelitian.**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang hanya dapat kita peroleh dari sumber asli atau pertama. Data primer harus secara langsung kita ambil dari sumber aslinya, melalui narasumber yang tepat dan yang kita jadikan responden dalam penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang berasal dari Aparatur Sipil Negara di Dinas Kesehatan Kabupaten Semarang beserta Unit Pelaksana Daerah (UPTD).

#### **3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.**

##### **3.2.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006). Dalam penelitian ini populasi yang dijadikan obyek adalah seluruh pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Semarang. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 831 pegawai (jumlah pegawai terhitung sampai bulan Desember 2014). Dalam penelitian ini tidak seluruh populasi diambil

mengingat adanya kendala waktu dan tenaga, karena itulah dalam penelitian ini digunakan sampel.

### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili (Sugiyono, 2006).

Untuk menetapkan jumlah sampel agar representatif terhadap jumlah populasi digunakan rumus Slovin (Rahmaningtyas, 2008 dalam Malik, 2010) yang menggunakan nilai kritis/batas ketelitian sebesar 0,1. Rumus tersebut adalah :

$$\text{Jumlah sampel} = \frac{N}{1 + N (e^2)} = \frac{831}{1 + 831 (0,1^2)} = 89,26$$

Keterangan :

N : jumlah populasi

e : batas ketelitian yang digunakan

Berdasarkan perhitungan di atas maka jumlah sampel minimal yang dapat merepresentasikan populasi adalah sebanyak 89,26 yang dibulatkan menjadi 89 responden.

### **3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Teknik sampling ini dikatakan sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan golongan-golongan yang ada dalam populasi tersebut. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan cara menemui pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Semarang yang sedang datang di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Semarang.

### **3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

Penelitian ini menggunakan empat variabel, dimana terdapat satu variabel dependen dan tiga variabel independen. Variabel dependen adalah suatu bentuk variabel terikat yang merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah intensi untuk melakukan whistleblowing. Sedangkan variabel independen variabel yang mempengaruhi/menjadi penyebab berubahnya / timbulnya variabel dependen atau variabel terkait. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *internal locus of control*.

#### **3.3.1 Intensi untuk Melakukan Whistleblowing (Y)**

Dalam Kreshastuti (2014), Ghani (2010) mengungkapkan bahwa intensi untuk melakukan *whistleblowing* merupakan salah satu bentuk dari keseriusan

dalam suatu situasi, tanggung jawab untuk melaporkan pelanggaran dan dampak negatif yang akan diterima sebagai akibat pelaporan tersebut. Intensi untuk melakukan *whistleblowing* dalam penelitian ini dapat diukur dengan indikator yang dikutip dari penelitian Sulistomo (2012), yaitu :

1. Niat pegawai untuk menjadi *whistleblower*.
2. Rencana pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.
3. Usaha pegawai untuk melakukan tindak *whistleblowing*.

### **3.3.2 Kepuasan Kerja (X1)**

Menurut Hasibuan (2006) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi antara keduanya ([www.academia.edu](http://www.academia.edu), diakses 28 Januari 2015).

Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya yaitu diukur dengan menggunakan indikator yang kemudian disusun menjadi kuesioner yang diadaptasi dari Mas'ud (2004). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu :

1. Gaji yang adil untuk pekerjaan yang saya kerjakan.
2. Pekerjaan dengan hasil baik akan mendapatkan pengakuan yang seharusnya diterima.
3. Pegawai dapat bekerja dengan hati nurani.
4. Perasaan senang dengan tanggung jawab dalam pekerjaan.

### **3.3.3 Komitmen Organisasi (X2)**

Umam (2012) mengatakan bahwa Meyer dan Allen (1991) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap kebutuhan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut, anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Pengukuran komitmen organisasi dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya yaitu diukur dengan menggunakan indikator yang kemudian disusun menjadi kuesioner yang diadaptasi dari Mas'ud (2004). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi yaitu :

1. Tindak *whistleblowing* merupakan rasa peduli dengan organisasi.
2. *Whistleblowing* adalah hal positif yang harus dilakukan untuk menjaga keselamatan organisasi.
3. Persepsi bahwa organisasi ini berarti besar dalam hidup pegawai.

### **3.3.4 Internal Locus of Control (X3)**

*Locus of control* menurut Robbins (2007) adalah tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Faktor internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang

kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka (<https://www.library.binus.ac.id>, diakses 28 Januari 2015).

Pengukuran *internal locus of control* dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya yaitu diukur dengan menggunakan indikator yang kemudian disusun menjadi kuesioner yang diadaptasi dari Mas'ud (2004). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur *internal locus of control* yaitu :

1. Perasaan tidak senang terhadap tindak pelanggaran.
2. Tingkat tanggung jawab terhadap perilakunya.
3. Anggapan bahwa melakukan *whistleblowing* adalah hal yang benar.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode penelitian ini menggunakan metode survey, yang dilakukan dengan mengajukan serangkaian kuesioner untuk mendapatkan dan merumuskan jawaban responden terhadap minat perilaku pengungkapan kesalahan. Kuesioner ini dibagi menjadi 4 bagian pokok. Pada bagian pertama, responden diberikan pernyataan tentang kepuasan kerja yang dibagi dalam 4 pernyataan, bagian kedua mengenai komitmen organisasi terdapat 3 pernyataan, bagian ketiga mengenai *internal locus of control* terdapat 3 pernyataan dan bagian keempat mengenai intensi melakukan *whistleblowing* terdapat 3 pernyataan. Semua pernyataan tersebut diukur dalam skala likert satu sampai dengan lima, dengan pilihan sebagai berikut :

Skor 1, STS = Sangat Tidak Setuju.

Skor 2, TS = Tidak Setuju.

Skor 3, N = Netral.

Skor 4, S = Setuju.

Skor 5, ST = Sangat Setuju

### 3.5 Metode Analisis Data

Analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif responden dan analisis deskriptif variabel. Analisis deskriptif responden dan analisis deskriptif variabel diuraikan sebagai berikut :

#### 1. Analisis Deskriptif Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan Aparatur Sipil Negara yang sedang datang bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Semarang. Deskripsi responden terdiri dari jenis kelamin dan pendidikan terakhir yang diisi pada kuesioner. Data responden disajikan pada Tabel 3.1 berikut ini :

**Tabel 3.1**  
**Data Statistik Responden**

Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan				Jumlah	Presentase
	SMA	D3	S1	S2		
Pria	7	8	26	2	43	48%
Wanita	3	16	27	0	46	52%
Jumlah	10	24	53	2	89	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015



## 2. Analisis Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, *kurtosis* (puncak distribusi) dan *skewness* (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2011). Analisis ini digunakan untuk mempermudah dalam memahami pengukuran indikator-indikator dalam setiap variabel yang diungkapkan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah intensi melakukan *whistleblowing*, sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *internal locus of control*.

Untuk menentukan kategori deskriptif variabel kepuasan kerja, dibuat tabel kategori yang disusun dengan perhitungan sebagai berikut:

- a. Menetapkan skor maksimum = 4 (jumlah soal) x 5 (skor maks.) = 20
- b. Menetapkan skor minimum = 4 (jumlah soal) x 1 (skor min.) = 4
- c. Menetapkan rentang kelas = 20 (skor maks.) – 4 (skor min.) = 16
- d. Menetapkan banyaknya kelas = jumlah skala *Likert* = 5
- e. Panjang Kelas Interval

$$P = \frac{\text{Rentang kelas} + 1}{\text{Banyaknya Kelas}}, \text{ maka } P = \frac{(20 - 4) + 1}{5} = 3,4$$

Maka panjang kelas interval variabel kepuasan kerja adalah 3,4 dan dibulatkan menjadi 4. Jenjang kriteria yang digunakan ditampilkan dalam tabel 3.2 di bawah ini:

**Tabel 3.2**  
**Kategori Variabel Kepuasan Kerja**

No.	Interval	Kategori
1	20-23	Sangat Tinggi
2	16-19	Tinggi
3	12-15	Sedang
4	8-11	Rendah
5	4-7	Sangat Rendah

Sumber : Data primer diolah, 2015

Untuk menentukan kategori deskriptif variabel komitmen organisasi, dibuat tabel kategori yang disusun dengan perhitungan sebagai berikut:

- a. Menetapkan skor maksimum = 3 (jumlah soal) x 5 (skor maks.) = 15
- b. Menetapkan skor minimum = 3 (jumlah soal) x 1 (skor min.) = 3
- c. Menetapkan rentang kelas = 15 (skor maks.) – 3 (skor min.) = 12
- d. Menetapkan banyaknya kelas = jumlah skala *Likert* = 5
- e. Panjang Kelas Interval

$$P = \frac{\text{Rentang kelas} + 1}{\text{Banyaknya Kelas}}, \text{ maka } P = \frac{(15 - 3) + 1}{5} = 2,6$$

Maka panjang kelas interval variabel komitmen organisasi adalah 2,6 dan dibulatkan menjadi 3. Jenjang kriteria yang digunakan ditampilkan dalam tabel 3.3 di bawah ini:

**Tabel 3.3**  
**Kategori Variabel Komitmen Organisasi**

No.	Interval	Kategori
1	15-17	Sangat Tinggi
2	12-14	Tinggi
3	9-11	Sedang
4	6-8	Rendah
5	3-5	Sangat Rendah

Sumber: Data primer diolah, 2015

Untuk menentukan kategori deskriptif variabel *internal locus of control*, dibuat tabel kategori yang disusun dengan perhitungan sebagai berikut:

- a. Menetapkan skor maksimum = 3 (jumlah soal) x 5 (skor maks.) = 15
- b. Menetapkan skor minimum = 3 (jumlah soal) x 1 (skor min.) = 4
- c. Menetapkan rentang kelas = 15 (skor maks.) – 3 (skor min.) = 12
- d. Menetapkan banyaknya kelas = jumlah skala *Likert* = 5
- e. Panjang Kelas Interval

$$P = \frac{\text{Rentang kelas} + 1}{\text{Banyaknya Kelas}}, \text{ maka } P = \frac{(15 - 3) + 1}{5} = 2,6$$

Maka panjang kelas interval variabel *internal locus of control* adalah 2,6 dan dibulatkan menjadi 3. Jenjang kriteria yang digunakan ditampilkan dalam tabel 3.4 di bawah ini:

**Tabel 3.4**  
**Kategori Variabel *Internal Locus of Control***

No.	Interval	Kategori
1	15-17	Sangat Tinggi
2	12-14	Tinggi
3	9-11	Sedang
4	6-8	Rendah
5	3-5	Sangat Rendah

Sumber: Data primer diolah, 2015

Untuk menentukan kategori deskriptif variabel intensi melakukan *whistleblowing*, dibuat tabel kategori yang disusun dengan perhitungan sebagai berikut:

- a. Menetapkan skor maksimum = 3 (jumlah soal) x 5 (skor maks.) = 15
- b. Menetapkan skor minimum = 3 (jumlah soal) x 1 (skor min.) = 3
- c. Menetapkan rentang kelas = 15 (skor maks.) – 3 (skor min.) = 12
- d. Menetapkan banyaknya kelas = jumlah skala *Likert* = 5
- e. Panjang Kelas Interval

$$P = \frac{\text{Rentang kelas} + 1}{\text{Banyaknya Kelas}}, \text{ maka } P = \frac{(15 - 3) + 1}{5} = 2,6$$

Maka panjang kelas interval variabel intensi melakukan *whistleblowing* adalah 2,6 dan dibulatkan menjadi 3. Jenjang kriteria yang digunakan ditampilkan dalam tabel 3.5 di bawah ini:

**Tabel 3.5**  
**Kategori Variabel Intensitas Melakukan *Whistleblowing***

No.	Interval	Kategori
1	15-17	Sangat Tinggi
2	12-14	Tinggi
3	9-11	Sedang
4	6-8	Rendah
5	3-5	Sangat Rendah

Sumber: Data primer diolah, 2015

### 3.6 Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument dalam kuisisioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji reliabilitas dan validitas

dilakukan untuk mengetahui ketepatan alat ukur dalam mengukur objek yang diteliti.

### 3.6.1 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011), reabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reabilitas dalam penelitian ini menggunakan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0.70 (Nunnally, 1994). Hasil uji Reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 3.6 berikut :

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,712	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,765	Reliabel
<i>Internal Locus of Control</i>	0,707	Reliabel
Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i>	0,830	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 3.6 diatas terlihat bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,712; komitmen organisasi sebesar

0,765; *internal locus of control* sebesar 0,707 dan intensi melakukan *whistleblowing* sebesar 0,830. Nilai *Alpha Cronbach* pada semua variabel tersebut lebih besar dari 0,6. Kondisi ini memberikan makna bahwa seluruh variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

### 3.6.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *Pearson Correlation* yaitu dengan mengkorelasikan antara skor tiap item dengan skor total. Jika koefisien korelasi  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan tingkat signifikansi 5%, maka dinyatakan bahwa butir pertanyaan tersebut valid, namun apabila sebaliknya bernilai negatif atau positif namun lebih kecil dari  $r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas ditunjukkan pada Tabel 3.3 sampai Tabel 3.7 berikut :

**Tabel 3.7**  
**Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja**

No	Pertanyaan	$\alpha$	$r$ tabel	$r$ hitung	Keterangan
1	KK1	0,05	0,2084	0,797	Valid
2	KK2	0,05	0,2084	0,74	Valid
3	KK3	0,05	0,2084	0,682	Valid
4	KK4	0,05	0,2084	0,705	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2015

Tabel 3.7 menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini dinyatakan valid. Dari hasil tersebut diperoleh bahwa r tabel sebesar 0,2084 dengan jumlah n=89. Dikatakan valid apabila nilai korelasi lebih besar daripada r tabel, dan pada hasil uji validitas diatas semua variabel yang digunakan dinyatakan valid karena semua nilai korelasi lebih besar daripada r tabelnya.

**Tabel 3.8**  
**Hasil Pengujian Validitas Komitmen Organisasi**

No	Pertanyaan	$\alpha$	r tabel	r hitung	Keterangan
1	KO1	0,05	0,2084	0,852	Valid
2	KO2	0,05	0,2084	0,835	Valid
3	KO3	0,05	0,2084	0,780	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2015

Tabel 3.8 menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini dinyatakan valid. Dari hasil tersebut diperoleh bahwa r tabel sebesar 0,2084 dengan jumlah n=89. Dikatakan valid apabila nilai korelasi lebih besar daripada r tabel, dan pada hasil uji validitas diatas semua variabel yang digunakan dinyatakan valid karena semua nilai korelasi lebih besar daripada r tabelnya.

**Tabel 3.9**  
**Hasil Pengujian Validitas *Internal Locus of Control***

No	Pertanyaan	$\alpha$	r tabel	r hitung	Keterangan
1	ILC1	0,05	0,2084	0,797	Valid
2	ILC2	0,05	0,2084	0,814	Valid
3	ILC3	0,05	0,2084	0,761	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2015

Tabel 3.9 menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel *internal locus of control* dalam penelitian ini dinyatakan valid. Dari hasil tersebut diperoleh bahwa r tabel sebesar 0,2084 dengan

jumlah  $n=89$ . Dikatakan valid apabila nilai korelasi lebih besar daripada  $r$  tabel, dan pada hasil uji validitas diatas semua variabel yang digunakan dinyatakan valid karena semua nilai korelasi lebih besar daripada  $r$  tabelnya.

**Tabel 3.10**  
**Hasil Pengujian Validitas Intensi Melakukan *Whistleblowing***

No	Pertanyaan	$\alpha$	$r$ tabel	$r$ hitung	Keterangan
1	IMW1	0,05	0,2084	0,864	Valid
2	IMW2	0,05	0,2084	0,874	Valid
3	IMW3	0,05	0,2084	0,851	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2015

Tabel 3.10 menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel intensi melakukan *whistleblowing* dalam penelitian ini dinyatakan valid. Dari hasil tersebut diperoleh bahwa  $r$  tabel sebesar 0,2084 dengan jumlah  $n=89$ . Dikatakan valid apabila nilai korelasi lebih besar daripada  $r$  tabel, dan pada hasil uji validitas diatas semua variabel yang digunakan dinyatakan valid karena semua nilai korelasi lebih besar daripada  $r$  tabelnya.

### 3.7 Uji Prasyarat

#### 3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji  $t$  dan  $F$  mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2011).



Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan cara analisis grafik dan uji statistik.

#### 1. Analisis Grafik

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram pada residualnya.

#### 2. Analisis Statistik

Analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S).

### **3.7.2 Uji Linearitas**

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik (Ghozali, 2011).

### **3.8 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.8.1 Uji Multikolonieritas**

Ghozali (2011) mengatakan bahwa uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas

(independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi dapat ditunjukkan sebagai berikut :

- a. Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Terdapat adanya indikasi multikolonieritas jika antar variabel independen terdapat korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 90) dan adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
- c. Multikolonieritas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi ( karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance  $< 0.10$  atau sama dengan nilai VIF  $> 10$ .

### **3.8.2 Uji Autokorelasi**

Dalam Ghozali (2011), uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (*time series*) karena “gangguan” pada seseorang individu/kelompok cenderung mempengaruhi “gangguan” pada individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya.

### **3.8.3 Uji Heteroskedastisitas**

Ghozali (2011) mengatakan bahwa uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi Heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

## **3.9 Analisis Statistik Inferensial**

### **3.9.1 Model Regresi**

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, yaitu untuk melihat pengaruh intensi untuk melakukan *whistleblowing* dengan beberapa variabel bebas, yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *internal locus of control*. Model regresi yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Y : Intensi melakukan *whistleblowing*

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1 \dots \beta_n$  : Koefisien arah regresi

X1 : Kepuasan kerja

X2 : Kepuasan Organisasi

X3 : *Internal Locus of Control*

e : Kesalahan pengganggu

### 3.9.2 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan analisis linear berganda untuk mengukur kekuatan hubungan antara beberapa variabel bebas dan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Analisis ini menggunakan dua pengujian yaitu uji koefisien determinasi uji signifikansi simultan (uji statistik F), uji signifikan parameter individual (uji statistik t) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) akan dijelaskan sebagai berikut:

#### a. Uji Simultan (uji F)

Uji simultan merupakan pengujian terhadap signifikansi model secara simultan atau bersama-sama. Uji simultan digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari variabel independen (kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *internal locus of control*) secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (intensi melakukan *whistleblowing*). Uji F dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai F kritis (F tabel) dengan F hitung yang terdapat pada tabel *analysis of variance*.

Untuk menentukan nilai F tabel, tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) df sama dengan n-k dan k-1 dimana n adalah jumlah sampel, kriteria yang digunakan adalah:

- a) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel independen (kepuasan kerja, *locus of commitment* dan *locus of control*) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (intensi melakukan *whistleblowing*).
- b) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  (hipotesis alternatif) diterima artinya secara simultan dapat dibuktikan bahwa semua variabel independen (kepuasan kerja, *locus of commitment* dan *locus of control*) berpengaruh terhadap variabel dependen (intensi melakukan *whistleblowing*).

## **b. Uji Parsial (uji t)**

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel independen (kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *internal locus of control*) secara individu atau parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (intensi melakukan *whistleblowing*).

Pengujian dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan df sama dengan  $n-k-1$ , dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel. Kriteria yang digunakan adalah:

- a) Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima artinya variabel independen (kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *internal locus of control*) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (intensi melakukan *whistleblowing*).
- b) Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  artinya variabel independen (kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *internal locus of control*) berpengaruh terhadap variabel dependen (intensi melakukan *whistleblowing*).

## **c. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

Koefisien determinan ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil

berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Aparatur Sipil Negara Terhadap Intensi Pengungkapan Tindak Pelanggaran (*Whistleblowing*) (Studi Kasus pada Dinas Kesehatan Kab. Semarang, beserta Unit Pelaksana Teknis Daerah)”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Hipotesis pertama (H1) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Namun berdasarkan hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Dengan demikian dalam penelitian ini terdapat penolakan terhadap hipotesis pertama. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.
- b. Hipotesis kedua (H2) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Dan berdasarkan hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa hipotesis tersebut diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi rasa kesetiaan seorang pegawai pada perusahaannya, maka semakin tinggi pula intensi pegawai untuk melakukan pengungkapan tindak pelanggaran (*whistleblowing*).



- c. Hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini mengatakan bahwa *internal locus of control* berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Dan berdasarkan hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa hipotesis tersebut diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa yang dijumpainya, maka semakin tinggi pula intensi pegawai untuk melakukan pengungkapan tindak pelanggaran (*whistleblowing*).

## 5.2 Saran

Penelitian ini masih mempunyai banyak keterbatasan, berikut beberapa saran dari peneliti yang mungkin bisa membantu penelitian selanjutnya:

- a. Dalam variabel penelitian ini terdapat beberapa indikator yang masih lemah penerapannya untuk membantu karyawan dalam menimbulkan intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Berikut terdapat beberapa saran untuk Dinas Kesehatan berkaitan dengan indikator terlemah dalam penerapannya, yaitu :
- a) Perusahaan dapat memberikan perhatian yang lebih terhadap karyawannya. Dengan kenyamanan yang karyawan dapatkan, maka karyawanpun akan melakukan tindakan untuk menjauhkan perusahaan dari kehancuran, perasaan itu muncul karena karyawan tidak ingin kehilangan pekerjaan yang memberikan rasa nyaman baginya.

- b) Karyawan harus lebih memiliki rasa tanggung jawab terhadap apa yang ada dihadapannya. Dan apabila karyawan menemukan atau menyaksikan suatu bentuk kecurangan, karyawan tersebut dapat melaporkan kejadian tersebut kepada pihak yang berkepentingan.
  - c) Perusahaan dapat memberikan motivasi pada karyawannya agar para karyawan memiliki niat untuk menjadi seorang *whistleblower*. Motivasi tersebut dapat berupa *reward* pada pelaku *whistleblowing* maupun seminar dalam rangka memberantas korupsi.
- b. Variabel independen dalam penelitian ini hanya dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 38,4%, sehingga sisanya sebesar 61,6% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Penulis berharap penelitian yang akan ditulis selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel independen yang dapat menjelaskan variabel dependen. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan keakuratan hasil penelitian.
- c. Penelitian pada bidang yang sama dapat memperluas ruang lingkup penelitian, misalnya pengambilan sampel bisa dilakukan di lebih dari satu dinas pemerintahan atau lebih dari satu perusahaan, sehingga diharapkan hasil dari penelitian selanjutnya dapat lebih meningkat.
- d. Untuk peneliti selanjutnya lebih baik melakukan *pilot study*, yaitu pengumpulan data yang didahului dengan uji coba instrumen penelitian pada sekelompok masyarakat yang merupakan bagian dari populasi yang

bukan sample. Maksudnya untuk mengetahui apakah instrument tersebut cukup handal atau tidak, komunikatif, dapat dipahami, dan sebagainya

- e. Untuk Dinas Kesehatan Kab. Semarang beserta UPTD-nya diharapkan untuk selalu meningkatkan kesadaran diri dan tidak melakukan segala jenis tindak pelanggaran, agar tidak terjadi kecurangan dalam bentuk apapun dan masyarakat dapat dilayani dan mendapatkan hak kesehatan dari pemerintah secara semestinya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Zakarija. 2010. “*Theory of Planned Behavior, Masihkah Relevan ?*”. <http://zakarija.staff.umm.ac.id/files/2010/12/Theory-of-Planned-Behavior-masihkah-relevan1.pdf>. Diakses, Desember 2014.
- Alam, Muhammad D. 2014. “Persepsi Aparatur Pemerintah dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Malang terhadap Fraud dan Peran *Whistleblowing* sebagai Upaya Pencegahan dan Pendeteksi *Fraud*”. <http://www.jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/viewFile/1280/1178>. Diakses, November 2014
- Amaliah, Khusnul. 2008. “Peranan Sikap, Norma Subjektif dan *Perceived Behavioral Control* dalam Memprediksi Intensi Mahasiswa untuk Bersepeda Di Kampus”. Jakarta : Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Andini, Rita. 2006. “Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*”. Tesis. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Ayudiati, Soraya Eka. 2010. “Analisis Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja dengan Etika kerja Islam sebagai Variabel Moderating (Studi pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang)”. Skripsi. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Basrah, Hendryadi. 2011. “*Teori Locus of Control*”. <https://teorionline.wordpress.com/2011/06/28/teori-locus-of-control/>. Diakses, Januari 2015.
- Fattah, Hussein. 2014. “Perilaku Pemimpin dan Kinerja Pegawai”. Yogyakarta : Elmatara
- Ghozali, Imam. 2013. “Aplikasi Analisis Multivariate dan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gutomo, Kotot. 2003. “Pengambilan Keputusan Etik Auditor Pemerintah dalam Situasi Konflik Audit : Pengaruh Interaksi *Locus of Control* dan Komitmen Organisasi dengan Kesadaran Etik”. Tesis. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Haryanto, Eko. 2014. “Potret Korupsi Kesehatan”. Jakarta : PK2KKN
- <http://academia.edu/>. Diakses, Januari 2015.

<http://dedylondong.blogspot.com/>. Diakses, Januari 2015

<http://depkes.go.id/>. Diakses, Februari 2015.

<http://jabar.tribunnews.com/jabar-region/>. Diakses, Februari 2015.

<http://kanghadijoe.blogspot.com/>. Diakses, Januari 2015.

<http://library.binus.ac.id/>. Diakses, Februari 2015.

<http://metronews/>. Diakses, Februari 2015.

<http://risalatuna.blogspot.com/>. Diakses Januari 2015.

Hwang, Dennis. et all. 2008. “*A Comparative Study of the Propensity of Whistle-Blowing: Empirical Evidence from China, Taiwan, and the United States*”. ISSN Vol. 23, No. 5.

Koesmono, H. Teman, 2005. “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur”. *Jurnal Ekonomi*. Surabaya : Universitas Katholik Widya Mandala.

Komite Nasional Kebijakan Governance. 2008. “Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran – SSP (*Whistleblowing System – WBS*)”. Jakarta

Kp2kknjateng. 2011. “Perlindungan *Whistleblower*, Penandatanganan Peraturan Bersama Penegak Hukum”. <http://antikorupsijateng.wordpress.com/2011/12/14/perlindungan-whistle-blower-penandatanganan-peraturan-bersama-penegak-hukum/>. Diakses, September 2013.

Kreshastuti, Destriana K. 2014. “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)”. Skripsi. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Lubis, Arfan Ikhsan. 2010. “Akuntansi Keprilakuaan”. Edisi 2. Jakarta : Salemba Empat. Jakarta.

Malik, M, G. 2010. “Analisis Perbedaan Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa PPA dan non-PPA pada Hubungannya dengan Whistleblowing (Studi Kasus pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Diponegoro)”. Skripsi. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

- Merdikawati, Risti. 2012. “Hubungan Komitmen Profesi dan Sosial Antisipatif Mahasiswa Akuntansi dengan Niat *Whistleblowing* (Studi Kasus pada Mahasiswa Strata 1 Akuntansi di Universitas Tiga Negeri Teratas di Jawa dan DI Yogyakarta)”. Skripsi. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Mas’ud, Fuad. 2004. “Survei Diagnosis Organisasional”. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sari, Devi N. 2014. “Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Auditor Internal Perbankan di Indonesia)”. Skripsi. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Sarwono, Sarlito W. 2014. “Pengantar Psikologi Umum”. Edisi 6. Jakarta : Rajawali Pers
- Semendawai, Abdul Haris., et al. 2011. “Memahami *Whistleblower*”. Jakarta: Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK).
- Sugiyono. 2006. “Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D”. Bandung : Alfabeta
- Sulistomo, Akmal. 2012. “Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pengungkapan Kecurangan (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP dan UGM)”. Skripsi. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Tunggal, Amin Widjaya. 2014. “Mendeteksi Kecurangan dalam Akuntansi”. Jakarta : Harvarindo
- Taylor, E.Z dan Mary B. Curtis. 2010. “*An Examination Of The Layers Workplace Influence In Ethical Judgement: Whistleblowing Likelihood and Perseverance in Public Accounting*”. Journal of Business Ethics, Vol. 93, pp. 21-37.
- Umam, Khaerul. 2012. “Pelaku Organisasi”. Bandung : Pustaka Setia.

# LAMPIRAN

Lampiran 1



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT APARATUR  
SIPIL NEGARA TERHADAP INTENSI PENGUNGKAPAN TINDAK  
PELANGGARAN (*WHISTLEBLOWING*)**

**Studi Kasus pada Dinas Kesehatan Kab. Semarang,  
beserta Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD)**

**KUESIONER**

**Oleh :**

**Novita Eka Pratiwi**

**NIM. 7211411042**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2015**



**IDENTITAS RESPONDEN**

Nomor : .....(diisi oleh peneliti)  
Nama : .....(boleh tidak diisi)  
Jenis Kelamin : Pria / Wanita\*)  
Pendidikan : SD / SMP / SMA / D3 / S1 / S2 / S3 \*)

**KUESIONER**

*Whistleblowing* merupakan pengungkapan kesalahan orang lain yang dilakukan seseorang kepada media atau atasan agar kesalahan tersebut dapat dihentikan karena melanggar aturan yang sudah ditentukan. Kuesioner ini berisi pernyataan-pernyataan yang nantinya dapat mengetahui seberapa besar intensi pegawai dalam melakukan *whistleblowing*.

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda (√) pada salah satu kolom yang sesuai dengan hati nurani.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
N : Netral  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

No	Uraian Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Kepuasan Kerja (X1)</b>						
1.	Saya merasa puas karena perusahaan baik terhadap saya, dan karena itu saya juga akan bersikap baik pada perusahaan, bahkan saya akan bersedia melakukan <i>whistleblowing</i> .					
2.	Saya tidak segan melakukan <i>whistleblowing</i> , karena dengan melakukannya saya akan merasa puas bila mendapatkan pengakuan / penghargaan dari atasan saya.					
3.	Saya merasa puas karena selalu melakukan sesuatu sesuai dengan hati nurani saya, dan saya tidak dapat membiarkan sesuatu yang salah terjadi didepan saya.					
4.	Saya merasa puas dengan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan kepada saya, dan saya akan melaksanakan tanggungjawab itu dengan baik tanpa adanya kesalahan.					
<b>Locus of Commitment (X2)</b>						
5.	Saya melakukan <i>whistleblowing</i> karena saya merasa peduli dengan organisasi ini.					
6.	Saya bersedia melakukan <i>whistleblowing</i> agar saya dapat menjauhkan perusahaan ini dari kehancuran.					
7.	Saya melakukan <i>whistleblowing</i> karena saya merasa perusahaan ini berarti dalam hidup saya					
<b>Locus of Control (X3)</b>						
8.	Saya merasa tidak senang dengan tindak pelanggaran yang dilakukan dengan sengaja.					
9.	Saat saya mengetahui adanya tindak					

	pelanggaran, saya akan melaporkan tindak pelanggaran tersebut.					
10.	<i>Whistleblowing</i> harus dilakukan demi kebaikan individu dan perusahaan.					
<b>Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i></b>						
11.	Saya berniat untuk menjadi seorang <i>whistleblower</i> .					
12.	Saya berencana untuk melakukan <i>whistleblowing</i> .					
13.	Saya akan melakukan segala cara untuk menegakan kebenaran dengan menjadi <i>whistleblower</i> .					

ooo TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA ooo

Lampiran 2

**Uji Reabilitas dan Uji Validitas**

Uji Reabilitas

a. Uji Reabilitas Kepuasan Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,704	,712	4

b. Uji Reabilitas Komitmen Organisasi

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,765	,765	3

c. Uji Reabilitas *Internal Locus of Control*

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,692	,707	3

d. Uji Reabilitas Intensi Melakukan *Whistleblowing*

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,824	,830	3

## Uji Validitas

### a. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Correlations						
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK
KK1	Pearson Correlation	1	,535**	,265*	,518**	,797**
	Sig. (2-tailed)		,000	,012	,000	,000
	N	89	89	89	89	89
KK2	Pearson Correlation	,535**	1	,300**	,226*	,740**
	Sig. (2-tailed)	,000		,004	,033	,000
	N	89	89	89	89	89
KK3	Pearson Correlation	,265*	,300**	1	,446**	,682**
	Sig. (2-tailed)	,012	,004		,000	,000
	N	89	89	89	89	89
KK4	Pearson Correlation	,518**	,226*	,446**	1	,705**
	Sig. (2-tailed)	,000	,033	,000		,000
	N	89	89	89	89	89
KK	Pearson Correlation	,797**	,740**	,682**	,705**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	89	89	89	89	89
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

### b. Uji Validitas Komitmen Organisasi

Correlations					
		KO 1	KO 2	KO 3	KO
KO1	Pearson Correlation	1	,598**	,522**	,852**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	89	89	89	89
KO2	Pearson Correlation	,598**	1	,439**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	89	89	89	89
KO3	Pearson Correlation	,522**	,439**	1	,780**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	89	89	89	89
KO	Pearson Correlation	,852**	,835**	,780**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	89	89	89	89
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

c. Uji Validitas *Internal Locus of Control*

<b>Correlations</b>					
		ILC 1	ILC 2	ILC 3	ILC
ILC1	Pearson Correlation	1	,422**	,372**	,797**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	89	89	89	89
ILC 2	Pearson Correlation	,422**	1	,544**	,814**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	89	89	89	89
ILC 3	Pearson Correlation	,372**	,544**	1	,761**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	89	89	89	89
ILC	Pearson Correlation	,797**	,814**	,761**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	89	89	89	89

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

d. Uji Validitas Intensi Melakukan *Whistleblowing*

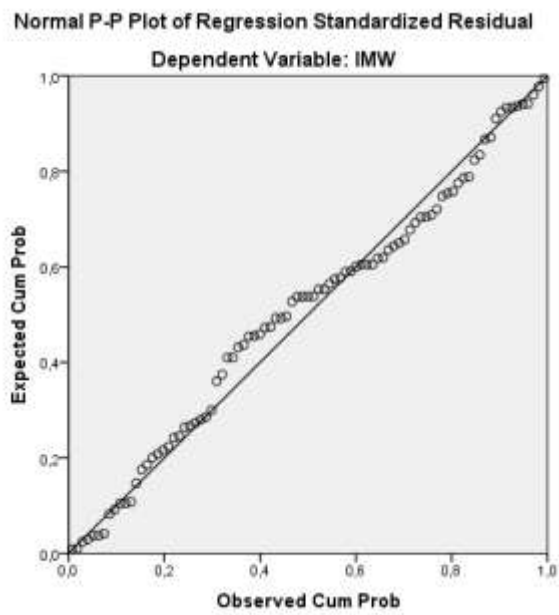
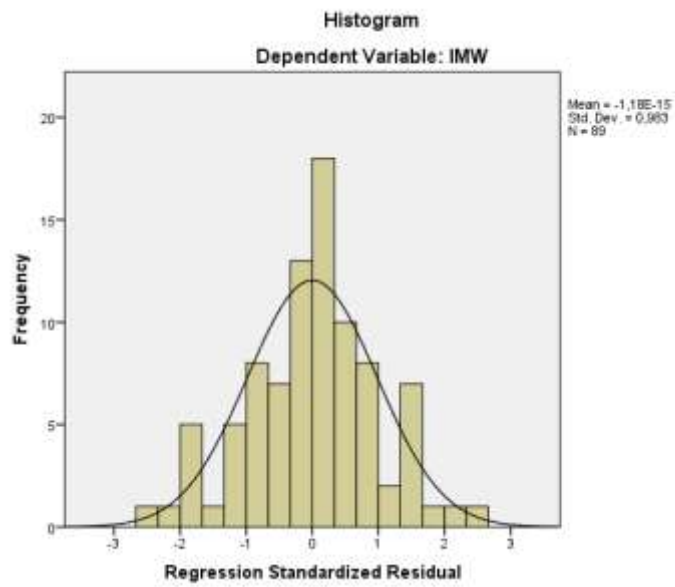
<b>Correlations</b>					
		IMW1	IMW2	IMW3	IMW
IMW1	Pearson Correlation	1	,692**	,560**	,864**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	89	89	89	89
IMW2	Pearson Correlation	,692**	1	,603**	,874**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	89	89	89	89
IMW3	Pearson Correlation	,560**	,603**	1	,851**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	89	89	89	89
IMW	Pearson Correlation	,864**	,874**	,851**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	89	89	89	89

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

Lampiran 3

**Uji Prasyarat Regresi**

Hasil Uji Normalitas



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		IMW	KK	KO	ILC
N		89	89	89	89
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	9,67	15,20	11,42	10,46
	Std. Deviation	2,109	2,603	2,178	2,116
Most Extreme Differences	Absolute	,142	,115	,143	,107
	Positive	,142	,076	,125	,107
	Negative	-,135	-,115	-,143	-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		1,342	1,083	1,353	1,012
Asymp. Sig. (2-tailed)		,055	,192	,051	,257

Hasil Uji Linearitas

a. Hasil Uji *Durbin-Watson* Model Utama

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,636 <sup>a</sup>	,405	,384	1,656	,405	19,248	3	85	,000	1,734

a. Predictors: (Constant), ILC, KK, KO

b. Dependent Variable: IMW

b. Hasil Uji *Durbin-Watson* Model Kuadrat

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,656 <sup>a</sup>	,431	,389	1,649	,431	10,347	6	82	,000	1,612

a. Predictors: (Constant), ILCnew, KK, KOnew, KO, ILC, KKnew

b. Dependent Variable: IMW



Lampiran 4

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

a. Hasil Uji Multikolinearitas

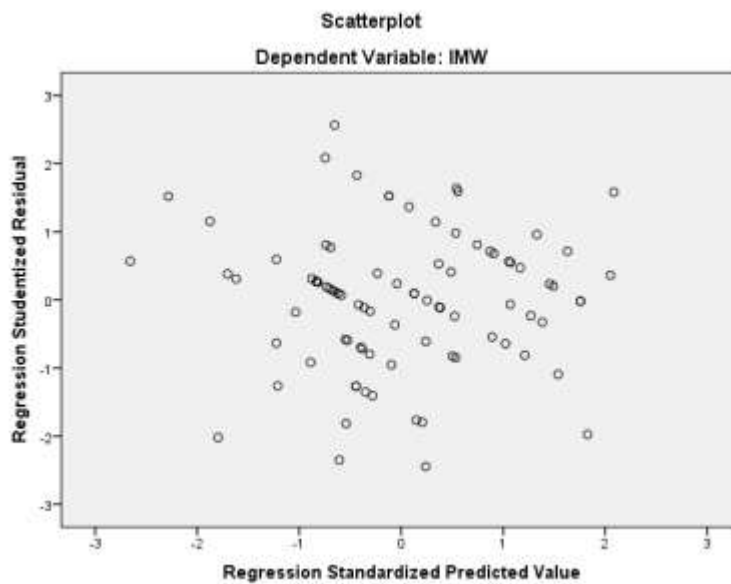
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,072	1,310		,055	,956		
1 KK	,282	,087	,348	3,236	,002	,606	1,650
KO	,265	,104	,273	2,533	,013	,602	1,660
ILC	,220	,085	,220	2,594	,011	,971	1,030

a. Dependent Variable: IMW

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji *Scatterplot*



Uji Glejser

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,943	,837		2,321	,023		
1 KK	-,008	,056	-,019	-,140	,889	,606	1,650
KO	-,018	,067	-,038	-,272	,786	,602	1,660
ILC	-,036	,054	-,073	-,666	,507	,971	1,030

a. Dependent Variable: ABSRESID

c. Hasil Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,636 <sup>a</sup>	,405	,384	1,656	,405	19,248	3	85	,000	1,734

a. Predictors: (Constant), ILC, KK, KO

b. Dependent Variable: IMW

Lampiran 5

Hasil Uji Regresi Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,072	1,310		,055	,956		
1 KK	,282	,087	,348	3,236	,002	,606	1,650
KO	,265	,104	,273	2,533	,013	,602	1,660
ILC	,220	,085	,220	2,594	,011	,971	1,030

d. Dependent Variable: IMW

Lampiran 6

**Hasil Uji Hipotesis**

Hasil Uji secara Simultan (Uji F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	158,395	3	52,798	19,248	,000 <sup>b</sup>
Residual	233,156	85	2,743		
Total	391,551	88			

a. Dependent Variable: IMW

b. Predictors: (Constant), ILC, KK, KO

Hasil Uji secara Parsial (Uji t)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,072	1,310		,055	,956		
KK	,282	,087	,348	3,236	,002	,606	1,650
KO	,265	,104	,273	2,533	,013	,602	1,660
ILC	,220	,085	,220	2,594	,011	,971	1,030

e. Dependent Variable: IMW

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,636 <sup>a</sup>	,405	,384	1,656	,405	19,248	3	85	,000	1,734

a. Predictors: (Constant), ILC, KK, KO

b. Dependent Variable: IMW