

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Distribusi Data

##### 4.1.1 Data dan Sampel

Penelitian ini mengambil sampel para auditor yang bekerja pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) di Bandar Lampung. Jumlah auditor di BPKP Bandar Lampung berdasarkan data pada Februari 2017 adalah 78 orang auditor. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner secara acak karena dalam pengambilan sampel penulis tidak melakukan pemilihan secara khusus dengan kriteria tertentu, namun memberikan kesempatan yang sama kepada semua populasi untuk menjadi sampel, sebanyak 40 kuesioner yang telah dilakukan selama bulan Februari 2017, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 29 kuesioner. Adapun ikhtisar dan pengembalian kuesioner pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1. Ikhtisar Distribusi dan Pengembalian Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase
1	Distribusi Kuesioner	40	100%
2	Kuesioner Tidak Diisi	11	27,50%
3	Kuesioner Yang Diolah	29	72,50%
N Sampel = 29			
Responden Rate = $(29/40) \times 100\% = 72,50\%$			

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Dari 40 kuesioner yang disebar, jumlah kuesioner yang kembali dan diisi secara lengkap hanya 29, sedangkan sisanya sebanyak 11 kuesioner tidak diisi karena yang bersangkutan sedang tugas luar atau sangat sibuk.

Berdasarkan data yang dihimpun dari 29 responden tersebut, maka dapat disajikan informasi umum tentang responden yaitu, usia, jenis kelamin, lama kerja, dan tingkat pendidikan yaitu pada tabel 4.2, 4.3, 4.4, dan 4.5.

##### 4.1.2. Deskripsi Responden

Para responden yang melakukan pengisian kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, lama kerja, dan tingkat pendidikan. Identifikasi ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian. Tabel berikut Menunjukkan komposisi responden berdasarkan usia.

Tabel 4.2

## Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	%
< 26 tahun	3	10,34%
26 – 35 tahun	14	50%
36 - 45 tahun	3	10,34%
> 45 tahun	9	31,04%
Jumlah	29	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Tabel 4.2 di atas menunjukkan responden terbesar berasal dari auditor dengan usia 26 – 35 tahun berjumlah 14 orang atau 50 persen, responden lainnya berusia lebih dari 45 tahun dengan jumlah 9 orang atau 31,04 persen, dan sisanya responden berusia kurang dari 26 tahun dan berusia 36 -45 tahun masing-masing 3 orang atau 10,34 persen. Untuk deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3

## Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Pria	13	44,80%
Wanita	16	55,20%
Jumlah	29	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Tabel 4.3 di atas menunjukkan responden terbesar berasal dari auditor berjenis kelamin wanita berjumlah 16 orang atau 55,20 persen, dan berjenis kelamin pria dengan jumlah 13 orang atau 44,80 persen. Untuk deskripsi responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4

## Data Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	%
------------	--------	---

< 2 tahun	2	6,90%
2 – 4 tahun	7	24,14%
5 – 6 tahun	4	13,79%
7 – 10 tahun	10	34,48%
> 10 tahun	6	20,69%
Jumlah	29	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Tabel 4.4 di atas menunjukkan responden terbesar berasal dari auditor dengan lama kerja 7 – 10 tahun berjumlah 10 orang atau 34,48 persen, responden lainnya dengan lama kerja 2 - 4 tahun dengan jumlah 7 orang atau 24,14 persen, kemudian responden dengan lama kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 6 orang atau 20,69 persen, dan sisanya responden dengan lama kerja 5 - 6 tahun sebanyak 4 orang atau 13,79 persen, serta responden dengan lama kerja kurang dari 2 tahun sebanyak 2 orang atau 6,90 persen. Untuk deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5

Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	%
S1	22	75,86%
D3	7	24,14%
Jumlah	29	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Tabel 4.5 di atas menunjukkan responden terbesar berasal dari auditor dengan tingkat pendidikan sarjana (S1) berjumlah 22 orang atau 75,86 persen, dan sisanya tingkat pendidikan sarjana muda (D3) dengan jumlah 7 orang atau 24,14 persen.

## 4.2. Analisis Data

### 4.2.1. Statistik Deskriptif

Dari dua puluh sembilan data tersebut dilakukan olah data secara statistik deskriptif dan hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.6  
*Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Whistleblowing</i>	29	3	5	3,89	0,490
Kepuasan Kerja	29	3	4	3,28	0,416
Komitmen Organisasi	29	3	5	3,66	0,584
<i>Internal Locus of Control</i>	29	2	4	3,14	0,516
Valid N (listwise)	29				

Sumber: Hasil olah data, 2017

dari tabel di atas untuk masing – masing variabel yaitu: untuk variabel *whistleblowing* diketahui total skor jawaban maksimum adalah 5, dan jawaban terendah 3, sedangkan rata-rata jawaban adalah 3,89, untuk variabel kepuasan kerja diketahui total skor jawaban maksimum adalah 4 dan jawaban terendah 3, sedangkan rata-rata jawaban adalah 3,28, untuk variabel komitmen organisasi diketahui total skor jawaban maksimum adalah 5 dan jawaban terendah 3, sedangkan rata-rata jawaban adalah 3,66, serta untuk variabel *internal locus of control* diketahui total skor jawaban maksimum adalah 4, dan jawaban terendah adalah 2 sedangkan rata-rata jawaban adalah 3,14.

#### 4.2.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 4.2.2.1 Uji Validitas

Menurut Prayitno (2010:90) uji validitas adalah untuk menguji ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Pada penelitian ini penulis menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Product Moment Pearson) untuk melakukan pengujian validitas, dengan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Selanjutnya  $r$  tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data  $n = 29$ , maka didapat  $r$  tabel sebesar 0,367. Dan  $r$  tabel yang didapat tersebut dibandingkan dengan besarnya nilai  $r$  hasil perhitungan statistik atau  $r$  hitung yang dapat dilihat pada masing-masing variabel dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.7  
Hasil Uji Validitas

<b>Variabel: Whistleblowing</b>				
<b>Indikator</b>	<b>r Hitung</b>	<b>r Tabel</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Item1	0,818	0,367	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
Item2	0,913	0,367	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
Item3	0,921	0,367	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
<b>Variabel: Kepuasan Kerja</b>				
Item1	0,876	0,367	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
Item2	0,799	0,367	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
Item3	0,736	0,367	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
Item4	0,855	0,367	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
<b>Variabel: Komitmen Organisasi</b>				
Item1	0,864	0,367	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
Item2	0,872	0,367	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
Item3	0,801	0,367	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
Item4	0,853	0,367	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
<b>Variabel: Internal Locus of Control</b>				
Item1	0,798	0,367	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
Item2	0,879	0,367	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid
Item3	0,881	0,367	$r$ Hitung $>$ $r$ Tabel	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Dari hasil uji validitas, kemudian bandingkan dengan  $r$  hitung product moment (pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi) dengan  $r$  tabel. Dari output yang diperoleh,

14 item pertanyaan dinyatakan valid, karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pertanyaan adalah valid.

#### 4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Penulis menggunakan pengujian reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha*. Untuk pengujian biasanya batasan tertentu seperti 0,6. Menurut Sekaran dalam buku Priyatno (2010:97), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Hasil pengujian reliabilitas terhadap item-item pertanyaan pada variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja dapat dilihat pada output *Reliability Statistics* dari nilai Cronbach's Alpha pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	<i>Whistleblowing</i>	0,861	0,60	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,831	0,60	Reliabel
3	Komitmen Organisasi	0,863	0,60	Reliabel
4	<i>Internal Locus of Control</i>	0,813	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan data hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas diketahui nilai Cronbach's Alpha rata-rata diatas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

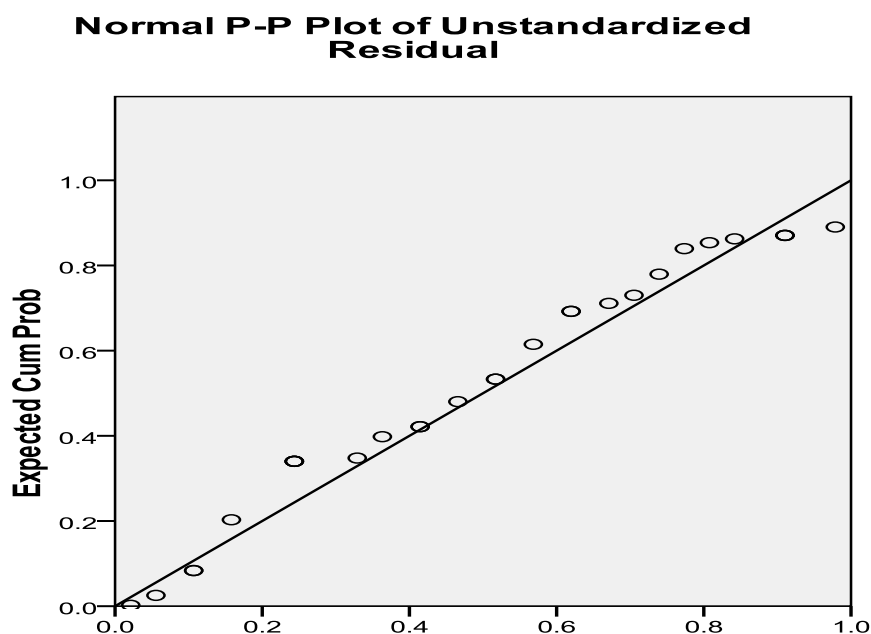
#### 4.2.3. Pengujian Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat masalah asumsi klasik maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Jika suatu model masih terdapat adanya masalah asumsi klasik, maka akan dilakukan langkah revisi model untuk

menghilangkan masalah tersebut. Pengujian asumsi klasik akan dilakukan berikut ini:

#### 4.2.3.1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan histogram *standardized residual* dan PP plot *standardized residual*. Jika PP plot *standardized residual* mendekati garis diagonal maka data terdistribusi normal. (Prayitno, 2010: 71).



Gambar 4.1. Normal P-Plot

Dari gambar diatas terlihat tampilan grafik normal plot menunjukkan data atau titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa untuk penyebaran data semua variabel memenuhi asumsi normalitas.

Selain cara diatas dapat pula digunakan uji *Lilliefor* dengan melihat nilai pada *Kolmogorov-Smirnov*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05 (Prayitno, 2010:71). Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		29
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.40447246
Most Extreme Differences	Absolute	.168
	Positive	.110
	Negative	-.168
Kolmogorov-Smirnov Z		.903
Asymp. Sig. (2-tailed)		.389

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Dari output di atas dapat dilihat pada kolom Kolmogorov –Smirnov dan dapat diketahui bahwa nilai Asymp. signifikansi untuk semua variabel yang lebih besar dari 0,05, maka sesuai pernyataan Prayitno (2010:71) dapat disimpulkan bahwa populasi berdistribusi normal.

#### 4.2.3.2. Uji Multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas ini untuk mengetahui apakah terdapat inter korelasi yang sempurna diantara beberapa variabel bebas yang digunakan dalam model. Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.431	.680		2.103	.046		
Kepuasan Kerja	.232	.097	.262	2.378	.025	.249	4.011
Komitmen Organisasi	.238	.050	.378	4.731	.000	.473	2.114



<i>Internal Locus of Control</i>	.392	.114	.412	3.427	.002	.209	4.783
----------------------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Intensi *Whistleblowing*

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan nilai tolerance  $> 0,10$  untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,249, variabel komitmen organisasi sebesar 0,473 dan variabel *internal locus of control* sebesar 0,209. Sedangkan nilai VIF  $< 10$  untuk semua variabel, yaitu kepuasan kerja sebesar 4,011, komitmen organisasi sebesar 2,114 dan variabel *internal locus of control* sebesar 4,783. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas (Ghozali, 2011).

#### 4.2.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan dari residual pada model regresi. Pada pembahasan ini dilakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Spearman's rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*Unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi korelasi kurang dari 0,05 maka pada model regresi terjadi masalah heterokedastisitas. (Prayitno, 2010:84). Hasil pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

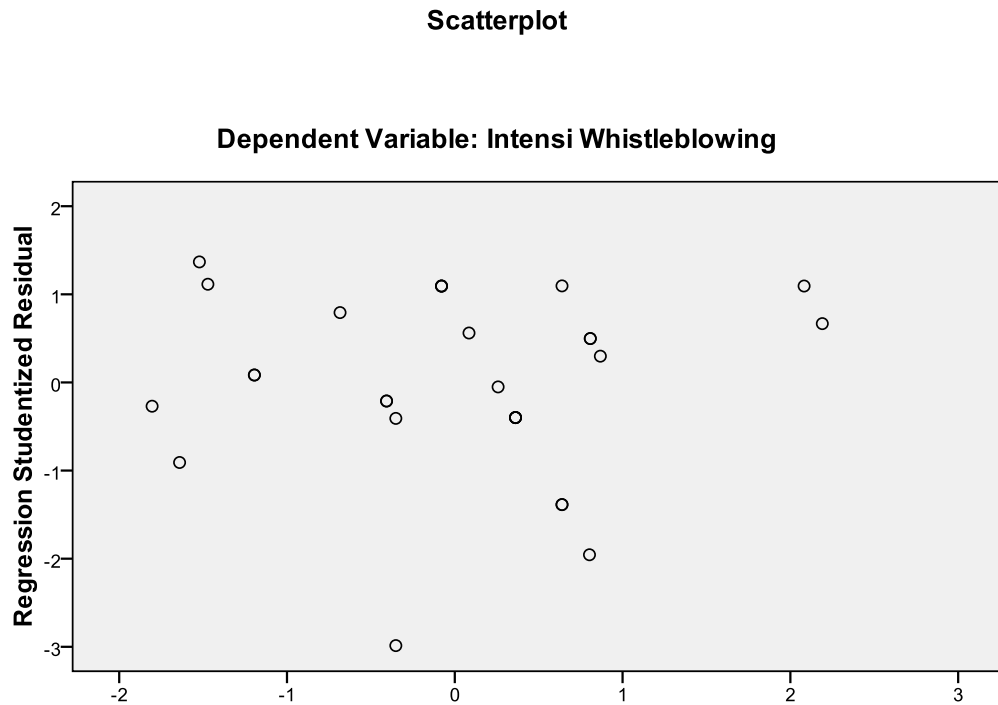
Tabel 4.11  
Hasil Uji Heterokedastisitas Menggunakan Spearman's rho

		Intensi Whistleblowing	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Internal Locus of Control	Unstandardized Residual
Intensi Whistleblowing	Correlation Coefficient	1.000	.854**	.736**	.905**	.221
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.249
	N	29	29	29	29	29
Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	.854**	1.000	.541**	.877**	-.124
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.002	.000	.521
	N	29	29	29	29	29
Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	.736**	.541**	1.000	.609**	.026
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.	.000	.893
	N	29	29	29	29	29
Internal Locus of Control	Correlation Coefficient	.905**	.877**	.609**	1.000	-.068
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.726
	N	29	29	29	29	29
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.221	-.124	.026	-.068	1.000
	Sig. (2-tailed)	.249	.521	.893	.726	.
	N	29	29	29	29	29

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Dari output *Coefficient* di atas, dapat dilihat korelasi antara semua variabel terhadap *unstandardized residual* nilai signifikansinya tidak ada yang kurang dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model ini tidak ada masalah heterokedastisitas.

Uji heterokedastisitas dapat juga dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi pada gambar berikut:



Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Scatterplot

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Dari output di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

#### 4.2.3.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Hasil uji autokorelasi pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.12  
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.961 <sup>a</sup>	.924	.915	.428	1.575

a. Predictors: (Constant), Internal Locus of Control, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Intensi Whistleblowing

Sumber: Hasil olah data, 2017

Dari output di atas didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,575. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 29, k (variabel bebas) = 3, diperoleh nilai dL sebesar 1,1976 dan dU sebesar 1,6499. Karena nilai DW (1,575) berada pada daerah antara dL dan dU, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti pada model ini. (Gozali, 2011).

#### 4.2.4. Pengujian Hipotesis

##### 4.2.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian pengaruh variabel yaitu kepuasan kerja ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ), dan internal locus of control ( $X_3$ ) terhadap intensi *whistleblowing* (Y) dari hasil olah data dapat dirumuskan sebagai berikut:

Tabel 4.13. *Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,431	0,680		2,103	0,046
Kepuasan Kerja	0,232	0,097	0,262	2,378	0,025
Komitmen Organisasi	0,238	0,050	0,378	4,731	0,000
<i>Internal Locus of Control</i>	0,392	0,114	0,412	3,427	0,002

a. Dependent Variable: Intensi *Whistleblowing*

dari tabel 4.13 diatas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + et$$

$$Y = 1,431 + 0,232X_1 + 0,238X_2 + 0,392X_3, \text{ artinya;}$$

- a. Nilai  $a = 1,431$  artinya jika  $X_1, X_2$ , dan  $X_3$  nilainya 0, maka  $Y_1$  (intensi *whistleblowing*) nilainya adalah 1,431. Dengan kata lain jika kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *internal locus of control* bernilai nol, maka  $Y$  (intensi *whistleblowing*) nilainya adalah 1,431.
- b. Koefisien regresi variabel  $X_1$  (kepuasan kerja) sebesar 0,232; artinya jika nilai  $X_1$  (kepuasan kerja) mengalami kenaikan 1 maka  $Y$  (intensi *whistleblowing*) akan mengalami kenaikan sebesar 0,232.
- c. Koefisien regresi variabel  $X_2$  (komitmen organisasi) sebesar 0,238; artinya jika nilai  $X_2$  (komitmen organisasi) mengalami kenaikan 1 maka  $Y$  (intensi *whistleblowing*) akan mengalami kenaikan sebesar 0,238.
- d. Koefisien regresi variabel  $X_3$  (*internal locus of control*) sebesar 0,392; artinya jika nilai  $X_3$  (*internal locus of control*) mengalami kenaikan 1 maka  $Y$  (intensi *whistleblowing*) akan mengalami kenaikan sebesar 0,392.

Sedangkan angka koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel *Model Summary* sebagai berikut:

Tabel 4.14. *Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,961 <sup>a</sup>	0,924	0,915	0,428

a. Predictors: (Constant), *internal locus of control*, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Menurut Sugiyono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199	= sangat rendah
0,20 – 0,399	= rendah
0,40 – 0,599	= sedang
0,60 – 0,799	= tinggi
0,80 – 1,000	= sangat tinggi

Dari hasil olah data (output) diperoleh nilai Koefisien korelasi (R) sebesar 0,961, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang masuk kategori sangat tinggi antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *internal locus of control* terhadap intensi *whistleblowing* pada auditor BPKP di Bandar Lampung. Dan dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,924 atau 92,4 % maka dapat dikatakan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *internal locus of control*) terhadap variabel dependen intensi *whistleblowing* sebesar 92,4 % sedangkan sisanya sebesar 7,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

#### 4.2.4.2. Uji Hipotesis (Uji t)

##### 1. Pengujian koefisien regresi variabel kepuasan kerja

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi maka 2,5% dan  $n = 29$  diperoleh t tabel sebesar = 2,05954. Sedangkan t hitung dilihat dari output olah data adalah 2,378 ( t hitung > t tabel) maka berdasarkan uji t ini disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *whistleblowing* pada auditor BPKP di Bandar Lampung.

##### 2. Pengujian koefisien regresi variabel komitmen organisasi

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi maka 2,5% dan  $n = 29$  diperoleh t tabel sebesar = 2,05954. Sedangkan t hitung dilihat dari output olah data adalah 4,731 ( t hitung > t tabel) maka disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *whistleblowing* pada auditor BPKP di Bandar Lampung.

##### 3. Pengujian koefisien regresi variabel sistem *internal locus of control*

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi maka 2,5% dan  $n = 29$  diperoleh t tabel sebesar = 2,05954. Sedangkan t hitung dilihat dari output olah data adalah 3,427 ( t hitung > t tabel) maka disimpulkan bahwa variabel *internal locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *whistleblowing* pada auditor BPKP di Bandar Lampung.

#### 4.2.4.3 Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Hasil uji F dapat dilihat pada output ANOVA dari hasil analisis regresi linier berganda. Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah:

1. Merumuskan Hipotesis

HO :  $b_1 = b_2 = 0$ , artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat)

Ha :  $b_1 \neq b_2 \neq 0$ , artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat)

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ )

3. Menentukan F hitung

Berdasarkan output olah data diperoleh F hitung sebesar 101,823

4. Menentukan F tabel

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  maka diperoleh F tabel untuk  $n = 29$  sebesar 2,99 karena F hitung > dari F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima atau ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Sehingga berdasarkan uji F diatas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *internal locus of control* secara bersama-sama terhadap intensi *whistleblowing* pada auditor BPKP di Bandar Lampung.

#### 4.3. Pembahasan

Penelitian ini telah berhasil membuktikan tentang pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *internal locus of control* terhadap intensi *whistleblowing* pada auditor BPKP di Bandar Lampung. Adapun hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **4.3.1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *whistleblowing***

Berdasarkan angka koefisien regresi maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*, kemudian bila dilihat dari angka t-hitung yang lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi, maka pengaruh tersebut signifikan. Hasil pengujian ini masih sejalan dengan penelitian pratiwi (2015) yang menyatakan bahwa seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi tentu memiliki minat yang kuat untuk melakukan *whistleblowing* sebagai wujud dari sikap positifnya terhadap pekerjaan. Timbulnya rasa puas terhadap institusi kerja, menjadikan seorang auditor tidak ingin institusinya (BPKP) menjadi berantakan (bermasalah) akibat adanya pelanggaran-pelanggaran yang terjadi. Dengan adanya kepuasan kerja diharapkan para auditor dapat menimbulkan intensi melakukan *whistleblowing* (pengungkapan tindak pelanggaran).

#### **4.3.2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *whistleblowing***

Berdasarkan angka koefisien regresi maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*, namun dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan t hitung > dari t tabel serta nilai signifikansi, maka pengaruh tersebut signifikan. Hasil pengujian ini juga masih sejalan dengan penelitian pratiwi (2015) dan Bagustianto et.al (2015), dapat dikatakan bahwa seseorang dengan komitmen organisasi baik tentu memiliki minat yang kuat untuk melakukan *whistleblowing* sebagai wujud dari sikap positifnya terhadap pekerjaan.

Sesuai pendapat Robbins (dalam Majorsy, 2007:64) menyatakan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Sehingga seorang auditor yang memiliki komitmen organisasi yang kuat tentu berusaha menjaga keberadaannya pada institusi tempat kerja



(BPKP), hal ini diwujudkan dengan melakukan *whistleblowing* sebagai bukti komitmennya terhadap pekerjaannya.

#### **4.3.3. Pengaruh sistem *internal locus of control* terhadap *whistleblowing***

Berdasarkan angka koefisien regresi maka dapat dikatakan bahwa *internal locus of control* berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*, hal ini didukung oleh angka t-hitung yang lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi, maka pengaruh tersebut signifikan. Dan berdasarkan temuan ini maka hipotesis ketiga yaitu; “*internal locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap intensi *whistleblowing* terbukti. Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian Pratiwi (2015). Patten (2005) menyatakan bahwa individu dengan *internal locus of control* memiliki kinerja lebih baik daripada eksternal *locus of control*. Dapat dikatakan bahwa auditor dengan eksternal *locus of control* dapat mengatasi stres kerja sehingga mengurangi perilaku disfungsi audit. Kartika dan Wijayanti (2007) menyatakan bahwa *locus of control* eksternal memiliki pengaruh negatif pada hubungan kinerja, namun berpengaruh positif pada perilaku disfungsi audit (Donnelly *et al.*, 2003; Harini *et al.*, 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. Sehingga dapat dikatakan bahwa seseorang dengan komitmen organisasi baik tentu memiliki minat yang kuat untuk melakukan *whistleblowing* sebagai wujud dari sikap positifnya terhadap pekerjaan.