

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Sampel Penelitian

Jumlah kuesioner yang disebar dalam penelitian ini kepada Pegawai OPD Pemerintah Kota Bandar Lampung sebanyak 115 kuesioner. Berikut rincian data yang disebar serta pengambilan kuesioner :

Tabel 4.1

Penyebaran dan Pengambilan Kuesioner

KETERANGAN	JUMLAH	PERSENTASE
Kuesioner yang dikirim	115	100%
Kuesioner yang tidak kembali	25	22%
Kuesioner yang kembali dan diolah	90	78%
N Sampel	90	78%
TOTAL	Responden rate = $(90/115) \times 100\% = 78\%$	

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa kuesioner yang disebar ke pegawai OPD Pemerintah Kota Bandar Lampung sejumlah 115 kuesioner, semua kuesioner sesuai dengan karakteristik pengambilan sampel. Sedangkan kuesioner yang tidak kembali sebanyak 25 kuesioner, sehingga kuesioner yang bisa diolah dalam penelitian ini adalah 90 kuesioner.

4.2 Deskripsi Responden

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

4.2.1 Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.2

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE
LAKI-LAKI	44	49%
PEREMPUAN	46	51%
TOTAL	90	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 90 responden, jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 44 responden (49%) dan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 46 responden (51%). Dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden dalam penelitian ini hampir berimbang.

4.2.2 Karakteristik berdasarkan usia

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan usia :

Tabel 4.3

Karakteristik Berdasarkan Usia

USIA	JUMLAH	PERSENTASE
<30 TAHUN	21	23%
31-40 TAHUN	28	31%
41-50 TAHUN	27	30%
>50 TAHUN	14	16%
TOTAL	90	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 90 responden. Responden yang memiliki usia <30 tahun sebanyak 21 responden (23%). Responden yang memiliki usia 31-

40 tahun sebanyak 28 responden (31%). Responden yang memiliki usia 41-50 tahun sebanyak 27 responden (30%). Responden yang memiliki usia >50 tahun sebanyak 14 responden (16%).

4.2.3 Karakteristik berdasarkan instansi

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan instansi :

Tabel 4.4

Karakteristik Berdasarkan Instansi

INSTANSI	JUMLAH	PERSENTASE
OPD Perpustakaan dan kearsipan	5	4%
OPD Pangan	5	4%
OPD Komunikasi dan informasi	5	4%
OPD Tenaga Kerja	5	4%
OPD Pemberdayaan Masyarakat	5	4%
OPD Pemberdayaan Perempuan dan Anak	5	4%
OPD Penanaman Modal	5	4%
OPD Perumahan dan Pemukiman	5	4%
OPD Perindustrian	5	4%
OPD Pertanian	5	4%
OPD Pariwisata	5	4%
OPD Kependudukan dan Pencatatan Sipil	5	4%
OPD Perhubungan	5	4%
OPD Koperasi dan UMKM	5	4%
OPD Perdagangan	5	4%
OPD Kelautan dan Perikanan	5	4%
OPD Sosial	5	4%
OPD Pengendalian dan KB	5	4%
OPD Pendidikan dan Kebudayaan	5	4%
OPD Kesehatan	5	4%
OPD Kepemudaan dan Olahraga	5	4%
OPD Lingkungan Hidup	5	4%
OPD Pekerjaan Umum	5	4%
TOTAL	115	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner ke seluruh OPD di Pemerintah Kota Bandar Lampung. Setiap OPD diberikan kesempatan yang sama yaitu sebanyak 5 kuesioner dengan total 115 kuesioner yang telah dilakukan selama bulan Januari 2022, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 90 kuesioner.

4.2.4 Karakteristik berdasarkan jabatan

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan jabatan :

Tabel 4.5

Karakteristik Berdasarkan Jabatan

JABATAN	JUMLAH	PERSENTASE
SEKRETARIS	8	9%
KEPALA SUB BAGIAN	17	19%
KEPALA BIDANG	11	12%
KEPALA SEKSI	14	16%
STAFF KEUANGAN	28	31%
STAFF BIDANG	12	13%
TOTAL	90	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 90 responden. Responden yang mempunyai jabatan sekretaris berjumlah 8 responden (9%). Responden yang mempunyai jabatan kepala sub bagian berjumlah 17 responden (19%). Responden yang mempunyai jabatan kepala bidang berjumlah 11 responden (12%). Responden yang mempunyai jabatan kepala seksi berjumlah 14 responden (16%). Responden yang mempunyai jabatan staff keuangan berjumlah 28 responden (31%). Jabatan staff keuangan adalah jabatan terbanyak dari responden. Responden yang mempunyai jabatan staff bidang berjumlah 12 responden (13%).

4.2.5 Karakteristik berdasarkan masa kerja

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan masa kerja :

Tabel 4.6

Karakteristik Berdasarkan masa kerja

MASA KERJA	JUMLAH	PERSENTASE
<1 TAHUN	7	8%
1-5 TAHUN	17	19%
6-10 TAHUN	27	30%
11-15 TAHUN	21	23%
>15 TAHUN	18	20%
TOTAL	90	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 90 responden. Responden yang telah bekerja selama <1 tahun sebanyak 7 responden (8%). Responden yang telah bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 17 responden (19%). Responden yang telah bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 27 responden (30%). Masa kerja 6-10 tahun adalah masa kerja terbanyak dari responden. Responden yang telah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 21 responden (23%). Responden yang telah bekerja selama >15 tahun sebanyak 18 responden (20%).

4.2.6 Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan :

Tabel 4.7

Karakteristik Berdasarkan tingkat pendidikan

TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE
SMA	3	3%
D3	14	16%
S1	35	39%
S2	32	36%
S3	6	7%
TOTAL	90	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Dari tabel 4.7 dapat diketahui dari 90 responden. Responden yang menempuh tingkat pendidikan SMA sebanyak 3 responden (3%). Responden yang menempuh tingkat pendidikan D3 sebanyak 14 responden (16%). Responden yang menempuh tingkat pendidikan S1 sebanyak 35 responden (39%). Tingkat pendidikan S1 adalah tingkat pendidikan terbanyak dari responden. Responden yang menempuh tingkat pendidikan S2 sebanyak 32 responden (36%). Responden yang menempuh tingkat pendidikan S3 sebanyak 6 responden (7%).

4.2.7 Karakteristik berdasarkan jurusan

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan jurusan :

Tabel 4.8

Karakteristik Berdasarkan jurusan

JURUSAN	JUMLAH	PERSENTASE
AKUNTANSI	19	21%
MANAJEMEN	31	34%
PERPAJAKAN	8	9%
ILMU EKONOMI	18	20%
LAINNYA	14	16%
TOTAL	90	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 90 responden. Responden yang mengambil jurusan akuntansi berjumlah 19 responden (21%). Responden yang mengambil jurusan manajemen berjumlah 31 responden (34%). Jurusan manajemen adalah jurusan terbanyak dari responden. Responden yang mengambil jurusan perpajakan berjumlah 8 responden (9%). Responden yang mengambil jurusan ilmu ekonomi berjumlah 18 responden (20%). Responden yang mengambil jurusan lainnya seperti jurusan teknik, dan hukum berjumlah 14 responden (16%).

4.3 Statistik Deskriptif

Analisis ini menjelaskan tentang deskriptif mengenai penilaian responden terhadap variabel penelitian yang meliputi niat melakukan *whistleblowing*, *job satisfaction*, *fair treatment*, dan *cooperativeness*.

Tabel 4.9
Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WHISTLEBLOWING	90	2,6	4,8	3,696	,4983
JOB SATISFACTION	90	2,5	4,5	3,536	,4475
FAIR TREATMENT	90	2,0	5,0	3,714	,5801
COOPERATIVENESS	90	2,8	5,0	3,847	,4447
Valid N (listwise)	90				

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan hasil pengujian Statistik Deskriptif pada tabel 4.9 diketahui bahwa jumlah data untuk semua variabel adalah sebanyak 90. Nilai minimum variabel niat melakukan *whistleblowing* sebesar 2,6, nilai maksimum sebesar 4,8, dan nilai rata-rata sebesar 3,696 dengan standar deviasi sebesar 0,4983. Nilai minimum variabel *job satisfaction* sebesar 2,5, nilai maksimum sebesar 4,5, dan nilai rata-rata sebesar 3,536 dengan standar deviasi sebesar 0,4475. Nilai minimum variabel *fair treatment* sebesar 2,0 , nilai maksimum sebesar 5,0 , dan nilai rata-rata sebesar 3,714 dengan standar deviasi sebesar 0,5801. Nilai minimum variabel *cooperativeness* sebesar 2,8 , nilai maksimum sebesar 5,0 , dan nilai rata-rata sebesar 3,847 dengan standar deviasi sebesar 0,4447. Kesimpulan dari uji deskriptif pada tabel 4.9 adalah nilai dari rata-rata (*mean*) untuk semua variabel adalah bernilai positif sehingga dapat menggunakan alat uji parametrik dan penelitian dapat dilanjutkan.

4.4 Uji Kualitas Data

4.4.1 Hasil Pengujian Validitas

Pada penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan uji signifikansi koefisien dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05. Dengan jumlah kuesioner sebanyak 90 responden maka dapat diketahui bahwa r-tabel sebesar 0. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan r-tabel dengan r-hitung.

Suatu pernyataan dalam kuesioner dianggap valid apabila r-hitung lebih besar dari r-tabelnya. Hasil pengujian validitas dari kuesioner penelitian ini dapat dilihat dari tabel 4.10 berikut ini :

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Niat Untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i> (Y)	Y1	0,51	0,207	Valid
	Y2	0,594	0,207	Valid
	Y3	0,691	0,207	Valid
	Y4	0,631	0,207	Valid
	Y5	0,57	0,207	Valid
<i>Job Satisfaction</i> (X1)	X1.1	0,34	0,207	Valid
	X1.2	0,674	0,207	Valid
	X1.3	0,625	0,207	Valid
	X1.4	0,296	0,207	Valid
<i>Fair Treatment</i> (X2)	X2.1	0,66	0,207	Valid
	X2.2	0,689	0,207	Valid
	X2.3	0,682	0,207	Valid
	X2.4	0,645	0,207	Valid
<i>Cooperativeness</i> (X3)	X3.1	0,586	0,207	Valid
	X3.2	0,607	0,207	Valid
	X3.3	0,52	0,207	Valid
	X3.4	0,501	0,207	Valid
	X3.5	0,513	0,207	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Dari tabel di atas hasil pengujian validitas, dapat diketahui bahwa pernyataan yang terdapat didalam kuesioner mengenai niat melakukan *whistleblowing*, *job satisfaction*, *fair treatment*, dan *cooperativeness* memiliki r-hitung lebih besar dari pada r-tabel yang sebesar 0,207. Oleh karena itu pernyataan dalam kuesioner

mengenai niat melakukan *whistleblowing*, *job satisfaction*, *fair treatment*, dan *cooperativeness* yang terdapat dalam kuesioner dapat dikatakan valid dan dapat dilakukan pengujian pada tahap selanjutnya.

4.4.2 Hasil Pengujian Realibilitas

Pada penelitian ini pengujian realibilita diukur menggunakan *Cronbach's Alpha*. Apabila *Cronbach's Alpha* (α) $\geq 0,6$, maka instrumen yang ada dalam kuesioner penelitian akan dinyatakan andal atau reliable. Hasil pengujian realibilitas ditunjukkan dalam tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil Pengujian Realibilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Niat Untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i> (Y)	0,733	0,6	Reliable
<i>Job Satisfaction</i> (X1)	0,616	0,6	Reliable
<i>Fair Treatment</i> (X2)	0,763	0,6	Reliable
<i>Cooperativeness</i> (X3)	0,694	0,6	Reliable

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil pengujian realibilitas untuk instrument yang ada dalam kuesioner mengenai niat untuk melakukan *whistleblowing*, *job satisfaction*, *fair treatment*, dan *cooperativeness* memiliki *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,6. Dengan demikian item-item pernyataan dalam kuesioner bisa dikatakan andal atau reliable. Dengan begitu, data tersebut dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

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

4.5.1 Uji Normalitas

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,41975299
Most Extreme Differences	Absolute	,055
	Positive	,050
	Negative	-,055
Kolmogorov-Smirnov Z		,526
Asymp. Sig. (2-tailed)		,945

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 yang merupakan hasil dari uji normalitas, bisa kita lihat bahwa nilai dari Asymp. Sig (2-tailed) dari penelitian ini sebesar 0,945. Nilai Asymp.Sig yang sebesar 0,945, mempunyai nilai yang lebih besar dari nilai signifikansi yang telah ditentukan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,05. Maka kita bisa mengatakan bahwa variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini merupakan data yang mempunyai sebaran terdistribusi normal sehingga penelitian ini bias dilanjutkan pada tahap yang berikutnya.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini ditujunya untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel independen yang terdapat pada suatu penelitian. Terjadinya multikolinieritas dalam persamaan regresi dalam sebuah penelitian dapat mengakibatkan data yang digunakan menjadi bias. Untuk menentukan apakah terjadi multikolinieritas atau tidak di dalam suatu penelitian kita bias melihat dari nilai *tolerance value* dan *inflation factor* (VIF). Jika di dalam sebuah penelitian memiliki nilai *tolerance* > dari 0,10 dan memiliki nilai VIF < dari 10, maka bisa kita katakan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen. Berikut ini hasil pengujian dari multikolinieritas yang ditunjukkan dalam tabel 4.13 dibawah ini.

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
<i>Job Satisfaction</i>	0,852	1,173	Tidak terjadi Multikolinieritas
<i>Fair Treatment</i>	0,747	1,339	Tidak terjadi Multikolinieritas
<i>Cooperativeness</i>	0,727	1,376	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Dari hasil tabel 4.13 yang menampilkan hasil uji multikolinieritas maka dapat diketahui bahwa variabel *job satisfaction*, *fair treatment*, dan *cooperativeness* memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan memiliki nilai VIF < 10. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen tidak terdapat unsur terjadinya multikolinieritas.

4.5.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan uji *rank spearman*. Uji *rank spearman* untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Variabel penelitian dikatakan tidak terdapat heterokedastisitas apabila nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolute residual lebih besar dari 5% atau 0,05. Hasil pengujian heterokedastisitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini tertuang pada table 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations						
			JOB SATISFACTIO N	FAIR TREATMENT	COOPERATIV ENESS	Unstandardiz ed Residual
Spearman's rho	JOB SATISFACTION	Correlation Coefficient	1,000	,347**	,376**	,052
		Sig. (2-tailed)	.	,001	,000	,629
		N	90	90	90	90
	FAIR TREATMENT	Correlation Coefficient	,347**	1,000	,535**	,033
		Sig. (2-tailed)	,001	.	,000	,759
		N	90	90	90	90
	COOPERATIVENESS	Correlation Coefficient	,376**	,535**	1,000	,037
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,732
		N	90	90	90	90
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,052	,033	,037	1,000
		Sig. (2-tailed)	,629	,759	,732	.
		N	90	90	90	90

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

Variabel	Sig	A	Keterangan
<i>Job Satisfaction</i>	0,629	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
<i>Fair Treatment</i>	0,759	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
<i>Cooperativeness</i>	0,732	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan software pengolah data yaitu SPSS versi 20. Hasil dari uji regresi linier berganda mengenai pengaruh *job satisfaction* (X1), *fair treatment* (X2), dan *cooperativeness* (X3) terhadap niat melakukan *whistleblowing* dapat dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut :

Tabel 4.15

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,202	,466		2,581	,012
	JOB SATISFACTION	,056	,110	,050	,509	,612
	FAIR TREATMENT	,222	,090	,259	2,460	,016
	COOPERATIVENESS	,382	,119	,341	3,203	,002

a. Dependent Variable: WHISTLEBLOWING

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Penelitian ini menggunakan model regresi sebagai berikut :

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

Dari uji model regresi linier berganda diatas, maka kita menentukan persamaan dari variabel *job satisfaction*, *fair treatment*, dan *cooperativeness* yang berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Persamaan hasil regresi linier berganda tersebut sebagai berikut :

$$Y = 1,202 + 0,056 X_1 + 0,222 X_2 + 0,382 X_3 + e$$

Dari hasil pengujian regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.14 diatas maka dapat dilihat sebagai berikut :

1. Konstanta

- a. Hasil dari uji regresi linier berganda dalam penelitian ini didapat nilai konstanta koefisien α sebesar 1,202. Ini dapat diinterpretasikan jika seluruh variabel independen dalam penelitian ini konstan atau bernilai nol (0). Maka besarnya niat melakukan *whistleblowing* adalah sebesar 1,202.
- b. Hasil dari uji regresi linier berganda dalam penelitian ini di dapat nilai koefisien dari variabel *job satisfaction* sebesar 0,056. Ini dapat diinterpretasika jika variabel *job satisfaction* meningkat satu satuan maka niat melakukan *whistleblowing* akan meningkat sebesar 0,056, dengan asumsi nilai koefisien variabel independen yang lainnya dalam penelitian ini adalah konstan atau bernilai nol (0).
- c. Hasil dari uji regresi linier berganda dalam penelitian ini di dapat nilai koefisien dari variabel *fair treatment* sebesar 0,222. Ini dapat diinterpretasika jika variabel *fair treatment* meningkat satu satuan maka niat melakukan *whistleblowing* akan meningkat sebesar 0,222, dengan asumsi nilai koefisien variabel independen yang lainnya dalam penelitian ini adalah konstan atau bernilai nol (0).
- d. Hasil dari uji regresi linier berganda dalam penelitian ini di dapat nilai koefisien dari variabel *cooperativeness* sebesar 0,382. Ini dapat diinterpretasika jika variabel *cooperativeness* meningkat satu satuan maka niat melakukan *whistleblowing* akan meningkat sebesar 0,382, dengan asumsi nilai koefisien variabel independen yang lainnya dalam penelitian ini adalah konstan atau bernilai nol (0).

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut ini hasil pengujian yang ditunjukkan dalam tabel 4.16 dibawah ini.

Tabel 4.16

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,539 ^a	,290	,266	,4270	1,947

a. Predictors: (Constant), COOPERATIVENESS, JOB SATISFACTION, FAIR TREATMENT

b. Dependent Variable: WHISTLEBLOWING

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Hasil dari pengujian regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.16 diatas maka dapat dilihat nilai koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,266. Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini menunjukkan besarnya kontribusi dari variabel-variabel independen untuk mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini, nilai dari koefisien determinasinya 0,266. Ini dapat diinterpretasikan bahwavariasi dan variabel-variabel independen yang terdapat dalam penelitian ini hanya dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi niat pegawai OPD Pemerintah Kota Bandar Lampung melakukan *whistleblowing* sebesar 0,266 atau 26,6%. Sedangkan sisanya sebesar 73,4% yang tidak dijelaskan dalam penelitian dipengaruhi variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

3. Uji Statistik F

Berikut ini hasil pengujian yang ditunjukkan dalam tabel 4.17 dibawah ini.

Tabel 4.17

Hasil Uji Statistik F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,417	3	2,139	11,731	,000 ^b
	Residual	15,681	86	,182		
	Total	22,098	89			

a. Dependent Variable: WHISTLEBLOWING

b. Predictors: (Constant), COOPERATIVENESS, JOB SATISFACTION, FAIR TREATMENT

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini yang ditunjukkan pada tabel 4.17, dapat dilihat bahwa nilai statistik F sebesar 11,731. Dapat dilihat pula nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,00, nilai ini lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini bisa digunakan untuk memprediksi niat melakukan *whistleblowing* (Y) dan juga dapat dikatakan bahwa *job satisfaction*, *fair treatment*, dan *cooperativeness* secara bersama-sama berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

4. Uji t

Berikut ini hasil pengujian yang ditunjukkan dalam tabel 4.18 dibawah ini.

Tabel 4.18

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,202	,466		2,581	,012
	JOB SATISFACTION	,056	,110	,050	,509	,612
	FAIR TREATMENT	,222	,090	,259	2,460	,016
	COOPERATIVENESS	,382	,119	,341	3,203	,002

a. Dependent Variable: WHISTLEBLOWING

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen secara individu bisa memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen jika nilai p value (sig) lebih kecil dari tingkat signifikan dalam penelitian ini. Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5% atau 0,05.

Hasil uji t yang ditunjukkan pada tabel 4.18, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas uji-t dari variabel *job satisfaction* adalah sebesar 0,612. Nilai probabilitas uji-t yang dimiliki oleh variabel *job satisfaction* ini mempunyai nilai yang lebih besar dari tingkat signifikan yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,05. Maka bisa kita simpulkan bahwa variabel *job satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, maka H1 ditolak.

Hasil uji t yang ditunjukkan pada tabel 4.18, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas uji-t dari variabel *fair treatment* adalah sebesar 0,016. Nilai probabilitas uji-t yang dimiliki oleh variabel *fair treatment* ini mempunyai nilai yang lebih kecil dari tingkat signifikan yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,05. Maka bisa kita simpulkan bahwa variabel *fair treatment* berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, maka H2 diterima.

Hasil uji t yang ditunjukkan pada tabel 4.18, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas uji-t dari variabel *cooperativeness* adalah sebesar 0,002. Nilai probabilitas uji-t yang dimiliki oleh variabel *cooperativeness* ini mempunyai nilai yang lebih kecil dari tingkat signifikan yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,05.

Maka bisa kita simpulkan bahwa variabel *cooperativeness* berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, maka H3 diterima.

4.7 Pembahasan

Hasil uji regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.18 diperoleh kesimpulan bahwa *job satisfaction* tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*, sedangkan *fair treatment*, dan *cooperativeness* berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

4.7.1 Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Berdasarkan uji hipotesis diatas, maka dapat diketahui bahwa *job satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat pegawai pemerintah Kota Bandar Lampung untuk melakukan *whistleblowing*. Dengan demikian hasil pengujian ini disebabkan karena tingkat kepuasan kerja para pegawai tergolong tinggi. Adanya kepuasan yang tinggi membuat pegawai cenderung melindungi pekerjaan mereka serta citra organisasi mereka. Alasan lain yang menyebabkan *job satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* disebabkan oleh pegawai yang merasa takut akan risiko yang akan dihadapi setelah melaporkan tindak kecurangan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Said (2017) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* tidak mempengaruhi minat pegawai pemerintah Kota Bandar Lampung untuk melakukan *whistleblowing* karena pegawai merasa puas dengan pekerjaan, lingkungan dan gajinya, sehingga mereka cenderung tidak ingin terlibat dalam pelaporan kecurangan. Sedangkan, pegawai yang merasa tidak puas dengan akan hasil pekerjaannya akan memilih untuk melakukan *whistleblowing* sebagai upaya pemberontakan terhadap organisasi. Penelitian selanjutnya oleh Kinanto (2017) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* tidak mempengaruhi minat pegawai pemerintah Kota Bandar Lampung dalam hal usaha mengevaluasi pekerjaan mereka sehingga tidak tercipta niat melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut disebabkan karena pegawai merasa puas terhadap

pekerjaannya, dan lingkungan kerja maupun hubungan dengan pegawai saling terjalin dengan baik.

Penelitian serupa yang mendukung hipotesis ini yaitu penelitian Tara (2008) yang menyatakan bahwa pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi tidak mempengaruhi niat mereka untuk melakukan tindakan *whistleblowing* mengenai tindakan tidak etis yang terjadi didalam organisasi, karena pegawai memiliki sikap positif yang dapat membuat pegawai bekerja dengan senang hati dan lebih giat untuk menjaga citra organisasinya. Sikap tersebut akan menimbulkan rasa nyaman pada dirinya terhadap pekerjaannya, sehingga secara tidak langsung memotivasi pegawai ikut berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga kondisi yang nyaman di lingkungan organisasi tersebut membuat pegawai tidak memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing*.

4.7.2 Pengaruh *Fair Treatment* Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, maka dapat diketahui bahwa *fair treatment* berpengaruh signifikan terhadap niat pegawai pemerintah Kota Bandar Lampung untuk melakukan *whistleblowing*. Dengan demikian hasil penelitian ini disebabkan karena adanya perlakuan adil yang diberikan atasan kepada pegawainya, sehingga merasa aman dan memilih untuk berniat melakukan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Said (2017) yang menyatakan bahwa *fair treatment* mempengaruhi minat pegawai pemerintah Kota Bandar Lampung untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini mungkin disebabkan karena adanya perlakuan adil yang membuat pegawai pemerintah Kota Bandar Lampung merasa berada dilingkungan yang adil maka akan terasa aman, sehingga pegawai memiliki kepercayaan kepada manajemen bahwa tindakan kecurangan yang dilaporkan akan ditindak lanjuti secara adil.

Penelitian serupa yang mendukung hipotesis ini yaitu penelitian Kinanto (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *fair treatment* terhadap niat melakukan *whistleblowing*, hal ini disebabkan karena seseorang yang diperlakukan adil akan melakukan tindakan pro-aktif didalam organisasinya, seperti melakukan tindakan

whistleblowing. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Purwaningtias (2018) yang menyatakan bahwa *fair treatment* berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, hal ini disebabkan karena atasan yang memperlakukan pegawainya dengan perlakuan yang sama dengan kata lain tidak membedakan, dan organisasi konsisten terhadap seluruh kebijakan. Jika terjadi kasus kecurangan didalam organisasi, langsung ditindak lanjuti tersebut. Organisasi memberikan bonus dalam jumlah yang sama kepada setiap *whistleblower*, hal tersebut dapat mendorong niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.

4.7.3 Pengaruh *Cooperativeness* Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, maka dapat diketahui bahwa *cooperativeness* berpengaruh signifikan terhadap niat pegawai pemerintah Kota Bandar Lampung untuk melakukan *whistleblowing*. Dengan demikian hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kerjasama dalam tim terjalin dengan baik, pegawai dapat berkomunikasi dengan anatr pegawai dengan baik. Sehingga tercipta lingkungan yang nyaman dan membuat pegawai berniat melaporkan tindakan kecurangan yang ada didalam organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lavena (2013) yang menyatakan bahwa *cooperativeness* mempengaruhi minat pegawai pemerintah Kota Bandar Lampung untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pegawai yang merasakan lingkungan kerja yang kooperatif, dan saling menghormati antar pegawai, yaitu di mana kerja sama tim dan kekompakan kelompok berlaku untuk membuat keputusan tentang organisasi. Sehingga lingkungan yang tercipta membuat tingkat pelaporan pelanggaran yang lebih rendah, karena pegawai cenderung tidak mengungkapkan pemborosan, penipuan, penyalahgunaan, atau perilaku melanggar hukum di dalam organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Alicia (2021) yang menyatakan bahwa *cooperativeness* mempengaruhi minat pegawai pemerintah Kota Bandar Lampung untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini mungkin

disebabkan karena adanya kerjasama yang terjalin antar pegawai dengan baik, saling berbagi informasi, dan saling percaya. Jadi, ketika pegawai memiliki lingkungan kerja yang kooperatif, fleksibel dan selalu mementingkan untuk bekerjasama dengan tim, maka akan menciptakan komunikasi dan hubungan yang harmonis antar pegawai yang membuat suasana diperusahaan nyaman serta mengurangi stres, sehingga pegawai akan memungkinkan untuk melakukan *whistleblowing*.