

**PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, KOMITMEN ORGANISASI,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP NIAT *WHISTLEBLOWING*
(Studi pada Karyawan Rumah Sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta)**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:

WULANDARI PURWANINGTIAS
15812147019

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
JURUSAN PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2017**

**PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, KOMITMEN ORGANISASI,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP NIAT *WHISTLEBLOWING*
(Studi pada Karyawan Rumah Sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta)**

SKRIPSI

Oleh :
WULANDARI PURWANINGTIAS
15812147019

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 8 November 2017
Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Akuntansi
Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta



Disetujui
Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mimin Nur Aisyah'.

Mimin Nur Aisyah, M.Sc,Ak
NIP. 198205142005012001

PENGESAHAN

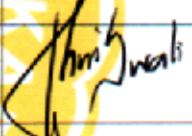


Skripsi yang berjudul:

**PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, KOMITMEN ORGANISASI,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP NIAT *WHISTLEBLOWING*
(Studi pada Karyawan Rumah Sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta)**

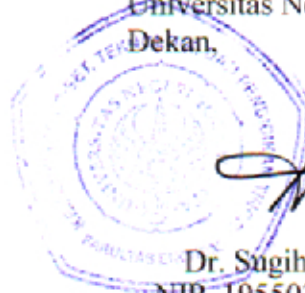
Oleh:
WULANDARI PURWANINGTIAS
15812147019

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 17 November 2017
dan dinyatakan telah lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama Lengkap	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
RR. Indah Mustikawati, S.E., M.Si., Ak.	Ketua Penguji		5-12-2017
Dr. Ratna Candra Sari, S.E., M.Si., Ak.	Penguji Utama		29-11-2017
Mimin Nur Aisyah, M.Sc., Ak.	Sekretaris		12-12-2017

Yogyakarta, 18 Desember 2017
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,



Dr. Sngiharsono, M. Si.
NIP. 19550328 198303 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Wulandari Purwaningtias
NIM : 15812147019
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Niat *Whistleblowing* (Studi pada Karyawan Rumah Sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta)

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 8 November 2017
Yang menyatakan,



(Wulandari Purwaningtias)
NIM:15812147019

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S. Al-Baqarah: 286).

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu.

Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(Q.S. Al-Baqarah: 153).

“karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S. Al-Insyirah: 5).

PERSEMBAHAN

Karya ini dipersembahkan

untuk:

1. Kedua orang tua ku tercinta,
Bapak dan Ibu saya yang telah
mendukung dan selalu
memberikan motivasi untuk
terus menjadi yang lebih baik.

**PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, KOMITMEN ORGANISASI,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP NIAT WHISTLEBLOWING
(Studi pada Karyawan Rumah Sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta)**

Oleh:
Wulandari Purwaningtias
15812147019

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Komitmen Profesional terhadap niat *whistleblowing*, (2) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap niat *whistleblowing*, (3) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap niat *whistleblowing*, dan (4) Pengaruh Komitmen Profesi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap niat *whistleblowing*.

Populasi penelitian ini adalah 110 pegawai bagian keuangan Rumah Sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta. Jumlah sampel penelitian ini berjumlah 53 responden. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum pengumpulan data penelitian. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan Komitmen Profesional terhadap Niat *Whistleblowing* pada rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta, ditunjukkan dengan koefisien regresi $-0,199$, nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($6,890 > 1,676$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$; (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Niat *Whistleblowing* pada rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta, ditunjukkan dengan koefisien regresi $0,325$, nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($7,202 > 1,676$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$; (3) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Niat *Whistleblowing* pada rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta, ditunjukkan dengan koefisien regresi $-0,196$, nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($11,863 > 1,676$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan (4) Terdapat pengaruh dan signifikan Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Niat *Whistleblowing* pada rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta, ditunjukkan dengan koefisien regresi $0,032$, $0,567$, dan $-0,196$, nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($4,122 > 2,790$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Niat *Whistleblowing*.

**THE EFFECT OF PROFESSIONAL COMMITMENT, ORGANIZATIONAL
COMMITMENT, AND JOB SATISFACTION ON THE WHISTLEBLOWING
INTENTION**

(Study On employees of hospitals in Yogyakarta)

By:

Wulandari Purwaningtias
15812147019

ABSTRACT

This research aims to examine: (1) the effect of professional commitment on the whistleblowing intention, (2) the effect of organizational commitment on the whistleblowing intention, (3) the effect of job satisfaction on the whistleblowing intention, and (4) the effect of professional commitment, organizational commitment, and job satisfaction on the whistleblowing intention.

The research population was 110 financial employees of hospitals in Yogyakarta. There were 53 respondents as the sample of the study. Questionnaires used as the methods of data collection. The validity and reliability test were conducted before data collection. The classic assumption test included normality test, linearity test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. The data analysis techniques to test the hypothesis were simple regression analysis and multiple regression analysis.

The results show that: (1) There is a negative and significant effect of professional commitment on the whistleblowing intention. It is shown by regression coefficient -0.199 , t_{count} which is higher than t_{table} ($6,890 > 1,676$) and significance value of $0,000 < 0,05$; (2) There is positive organizational commitment and the whistleblowing intention. It is shown by regression coefficient $0,325$, t_{count} which is higher than t_{table} ($7,202 > 1,676$) and significance value of $0,000 < 0,05$; (3) There is negative influence and significant job satisfaction on the whistleblowing intention. It is shown by regression coefficient $-0,196$, t_{count} is higher than t_{table} ($11,863 > 1,676$) and significance value of $0,000 < 0,05$, and (4) There is significant influence of professional commitment, organizational commitment, and job satisfaction on the whistleblowing intention. It is shown by regression coefficient that is $0,032$, $0,567$, and $-0,196$, F_{count} value higher than F_{tabel} ($4,122 > 2,790$) and significance value of $0,000 < 0,05$.

Keywords: *Professional Commitment, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Whistleblowing*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur dipanjatkan pada kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusunan Skripsi ini yang berjudul “pengaruh komitmen profesional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap niat whistleblowing (studi pada karyawan rumah sakit di daerah istimewa yogyakarta)” dapat penulis selesaikan dengan baik. Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan penyelesaian studi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak, maka dari itu pada kesempatan ini penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Rr. Indah Mustikawati, S.E., M.Si., Ak., Ketua Jurusan Pendidikan Akuntansi FE UNY
4. Dr. Denies Priantinah, S.E., M.Si., Ak., CA., Ketua Program Studi Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
5. Mimin Nur Aisyah, M.Sc.,Ak., Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama penyusunan Skripsi.

6. Dr. Ratna Candra Sari, SE., M.Si, Akt, Dosen Narasumber Skripsi yang memberikan masukan dan koreksi dalam penyusunan Skripsi
7. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
8. Kedua orang tua, Bapak Tusiran dan Ibu Tusinem yang selalu memberikan doa dan dukungan selama penyusunan Skripsi.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah ikut terlibat dalam penyusunan Skripsi, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk penelitian lebih lanjut. Semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat dan nilai guna bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 8 November 2017

Penulis



(Wulandari Purwaningtias)

NIM.12809134019

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Peneliti	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	13
A. Kajian Pustaka.....	13
1. Teori Perilaku Prososial	13
2. Niat <i>Whistleblowing</i>	14
a. Definisi <i>Whistleblowing</i>	14
b. Niat <i>Whistleblowing</i>	16

c.	Faktor-faktor Niat <i>Whistleblowing</i>	18
d.	Indikator Niat <i>Whistleblowing</i>	19
3.	Komitmen Profesional	19
a.	Definisi Komitmen Profesional.....	19
b.	Indikator Komitmen Profesional.....	22
4.	Komitmen Organisasi.....	23
a.	Definisi Komitmen Organisasi.....	23
b.	Indikator Komitmen Organisasi.....	26
5.	Kepuasan Kerja	26
a.	Definisi Kepuasan Kerja	26
b.	Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	28
c.	Indikator Kepuasan Kerja	30
B.	Penelitian yang Relevan	31
C.	Kerangka Berfikir	36
1.	Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Niat <i>Whistleblowing</i>	36
2.	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat <i>Whistleblowing</i>	37
3.	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niat <i>Whistleblowing</i>	38
4.	Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Niat <i>Whistleblowing</i>	39
D.	Paradigma Penelitian.....	41
E.	Hipotesis Penelitian.....	42
BAB III METODE PENELITIAN		43
A.	Jenis Penelitian	43

B. Waktu dan Tempat Penelitian	43
C. Definisi Operasional	44
1. Variabel Terikat	44
a. Niat <i>Whistleblowing</i>	44
2. Variabel Bebas	45
a. Komitmen Profesional	45
b. Komitmen Organisasi	45
c. Kepuasan Kerja	46
D. Populasi	46
E. Sampel	47
F. Teknik Pengumpulan Data	48
G. Instrumen Penelitian	49
H. Uji Coba Instrumen	51
1. Uji Validitas	52
2. Uji Reliabilitas	54
I. Teknik Analisis Data	55
1. Analisis Statistik Deskriptif	55
2. Uji Asumsi Klasik	56
a. Uji Normalitas	56
b. Uji Linearitas	56
c. Uji Multikolinearitas	57
d. Uji Heteroskedastisitas	57
3. Uji Hipotesis	58

a.	Analisis Regresi Linear Sederhana	58
b.	Analisis Regresi Linear Berganda	59
c.	Koefisien Determinasi	59
d.	Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	60
e.	Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t).....	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		62
A.	Hasil Penelitian	62
1.	Deskriptif Data Penelitian	62
2.	Statistik Deskriptif Data	63
a.	Deskriptif Responden Berdasarkan Umur	63
b.	Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
c.	Deskriptif Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	65
d.	Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Jabatan.....	66
3.	Statistik Deskripsi Variabel Penelitian	67
4.	Uji Asumsi Klasik.....	80
a.	Uji Normalitas.....	80
b.	Uji Linearitas.....	81
c.	Uji Multikolinearitas	82
d.	Uji Heteroskedastisitas.....	82
5.	Uji Hipotesis	83
a.	Analisis Regresi Linear Sederhana	83
1)	Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Niat <i>Whistleblowing</i>	83

2) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat <i>Whistleblowing</i>	85
3) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niat <i>Whistleblowing</i>	87
b. Analisis Regresi Linear Berganda	89
B. Pembahasan Hasil Penelitian	92
1. Pengaruh Komitmen profesional terhadap Niat <i>Whistleblowing</i>	92
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat <i>Whistleblowing</i>	94
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niat <i>Whistleblowing</i>	96
4. Pengaruh Komitmen profesional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Niat <i>Whistleblowing</i>	97
C. Keterbatasan Penelitian	99
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	101
A. Kesimpulan	101
B. Implikasi Penelitian	102
C. Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN	112

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Karyawan Keuangan Rumah Sakit Daerah Istimewa Yogyakarta	47
2. Skor Skala <i>Likert</i>	50
3. Instrumen Penelitian	50
4. Hasil Rangkuman Uji Validitas.	53
5. Hasil Rangkuman Uji Reliabilitas	54
6. Hasil Pembagian Kuesioner	62
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	63
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	65
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Jabatan.	66
11. Distribusi Frekuensi Variabel Niat <i>Whistleblowing</i>	70
12. Distribusi Kategori Kecenderungan Variabel Niat <i>Whistleblowing</i>	71
13. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Profesional.....	73
14. Distribusi Kategori Kecenderungan Variabel Komitmen profesional	74
15. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi.....	76
16. Distribusi Kategori Kecenderungan Variabel Komitmen Organisasi	77
17. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	79
18. Distribusi Kategori Kecenderungan Variabel Kepuasan Kerja	80
19. Hasil Uji Normalitas	81
20. Hasil Uji Linearitas.....	81
21. Hasil Uji Multikolinearitas	82
22. Rangkuman Hasil Analisis Hipotesis 1	84
23. Rangkuman Hasil Analisis Hipotesis 2	86
24. Rangkuman Hasil Analisis Hipotesis 3	88
25. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	64
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	66
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Jabatan.....	67
5. Kecenderungan Data Variabel Niat <i>Whistleblowing</i>	71
6. Kecenderungan Data Variabel Komitmen Profesional.....	74
7. Kecenderungan Data Variabel Komitmen Organisasi.....	77
8. Kecenderungan Data Variabel Kepuasan Kerja.....	80
9. Hasil Uji Heterokedasitas.....	83

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	112
2. Tabel Data Uji Instrumen.....	117
3. Uji Validitas dan Uji Realibilitas	125
4. Data Penelitian	134
5. Distribusi Frekuensi Responden	142
6. Uji Asumsi Klasik.....	153
7. Uji Regresi Sederhana dan Uji Regresi Berganda	158
8. Surat Izin Selesai Penelitian.....	162

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu negara dapat dikatakan maju dilihat dari kemampuan dan keberhasilan negara dalam mengelola pembangunannya. Namun semakin berhasil pembangunan yang dikelola oleh negara semakin berhasil pula praktek kecurangan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berkepentingan, khususnya dalam bidang perekonomian. Bentuk kecurangan yang banyak dilakukan dalam bidang ekonomi adalah korupsi. Korupsi di Indonesia seolah-olah sudah menjadi tradisi dan mendarah daging. Sudah sering sekali kasus korupsi Indonesia dibahas dalam media masa dan sudah mendapatkan hukumannya, tetapi masih banyak saja yang melakukan korupsi untuk kepentingan pribadinya sendiri tanpa memikirkan hukuman yang akan didapatkannya nanti.

Selama tahun 2016 *Indonesian Corruption Watch* (ICW) menemukan jumlah kasus korupsi sebanyak 482 kasus dengan jumlah tersangka 1.101 dan nilai kerugian mencapai Rp 1,45 triliun rupiah (Siena, 2017). Salah satu kasus kecurangan yang terjadi di Indonesia tidak hanya di bidang pajak maupun di pemerintahan saja, namun ada juga di bidang kesehatan. Haryanto (2014) mengatakan ICW memantau selama 2001 sampai dengan 2013 adanya kasus korupsi dalam anggaran kesehatan sebanyak 122 kasus dengan tersangka 255 orang dan membuat kerugian negara sebesar Rp 594 miliar. Kasus korupsi

dalam bidang kesehatan menggrogoti anggaran untuk alat kesehatan, obat, pembangunan rumah sakit/puskesmas, dan jaminan kesehatan.

Menurut Laksono (2013) adanya kasus korupsi yang terdeteksi di Indonesia menjurus ke level mikro pelayanan klinis dan sistem manajemen rumah sakit, antara lain: dokumen asuransi yang tidak beres, tagihan perawatan yang tidak sah, pembelian obat dan bahan habis pakai yang fiktif, penjualan bahan dan obat yang tidak sesuai aturan dan cenderung merugikan masyarakat, dokter tidak aktif menangani pasien (mewakilkkan ke dokter lain atau residen), namun menerima jasa kolusi dengan pabrik/distribusi obat dan alat kesehatan yang merugikan pasien. Adanya pengaturan manajemen rumah sakit yang kurang baik dapat memberikan dampak yang buruk bagi perkembangan rumah sakit maupun perkembangan kesehatan pasien. Dampak yang tampak dari manajemen rumah sakit yang buruk adalah kemacetan pembangunan fisik, kerusakan fisik, mutu pelayanan rumah sakit menurun dan sebagainya.

KPK telah menetapkan dua tersangka dalam kasus alat kesehatan di Rumah Sakit Akademik Universitas Airlangga mereka diduga menyalahgunakan anggaran untuk memperkaya diri sendiri maupun orang lain yang terkait dengan anggaran alat kesehatan di Rumah Sakit Akademik Universitas Airlangga tahap I dan II tahun 2010. Hal ini membuat kerugian negara sebanyak Rp 17 Miliar dengan mengajukan anggaran sebanyak Rp 87 Miliar (Abba, 2016).

Kasus korupsi juga terjadi Di Daerah Istimewa Yogyakarta, dimana ketua Majelis Hakim menjatuhkan denda sebanyak 50 juta dan subsider dua bulan kepada pejabat pembuat komitmen RSUD Jogja. Kasus korupsi bermula pada tahun 2012 dimana rumah sakit RSUD Jogja membutuhkan alat kesehatan untuk ruangan ICCU dengan PAGU anggaran Rp 4,9 miliar. Namun pengadaan itu diduga melanggar aturan pengadaan barang dan jasa sebagaimana diatur peraturan Presiden No 54/2010. Jaksa menemukan kejanggalan dalam penentuan harga alat kesehatan yang tidak sesuai dengan uang yang dibayarkan. Kejanggalan juga terdapat pada proses lelang, karena pihak pengadaan barang bisa lolos padahal tidak memenuhi syarat peserta lelang (Hasanudin, 2014).

Adanya kasus korupsi di bidang keuangan kesehatan membuat masyarakat memandang buruk sebagian besar karyawan kesehatan khususnya dalam aspek pengelolaan keuangan bidang kesehatan dan membuat kepercayaan masyarakat menurun. Banyaknya kasus korupsi dibidang kesehatan yang ada di Indonesia membuktikan masih banyaknya kecurangan yang dilakukan seseorang untuk mendapatkan sesuatu keinginannya dengan menghalalkan segala cara.

Kecurangan maupun korupsi dapat dicegah dengan melakukan *whistleblowing*. *Whistleblowing* merupakan tindakan yang dilakukan seseorang untuk mengungkapkan sesuatu hal pelanggaran hukum ke media massa maupun keatasan. Saat ini menemukan orang yang berani melakukan

whistleblowing cukup sulit, karena sebagian orang tidak ingin mengambil resiko dengan melakukan *whistleblowing*. Banyak sekali orang memilih untuk diam dari pada melakukan *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan banyak orang yang berpikir jika melakukan *whistleblowing* tersebut akan membuat dirinya maupun keluarganya mendapatkan masalah ke depannya nanti, sehingga dibutuhkan seseorang yang memiliki keberanian dan keyakinan untuk melakukannya.

Di Indonesia sendiri sudah ada undang-undang yang mengatur tentang *whistleblowing* yaitu, Nomor 13 tahun 2006 tentang perlindungan saksi dan korban. Selain undang-undang juga ada Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 tahun 2011 tentang perlakuan terhadap pelapor tindak pidana dan saksi pelaku yang bekerja sama. Saleh (2015) menyatakan ketua Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK) Abdul Haris Semendawai mengatakan selama 2015 pihaknya memberikan layanan perlindungan terhadap saksi yang berstatus Justice Collaborator dan *Whistleblower* sebanyak enam orang dari 13 kasus. Hak-hak itu antaranya, mereka dapat penanganan berbeda dengan pelaku lain, yaitu penanganannya, perlakuannya, dan sebagainya.

Adanya peraturan dan contoh tersebut seharusnya dapat membuat keberanian para karyawan sebagai *whistleblower* dalam mengungkapkan kasus korupsi semakin tinggi, sehingga diharapkan akan tercipta suatu budaya dengan nilai integritas. Namun *whistleblowing* masih dianggap hambatan

dalam memajukan organisasi sebab jika *whistleblowing* ini terjadi, maka sama saja karyawan tersebut membuka rahasia organisasi dan akan membuat organisasi menjadi bangkrut. Adanya anggapan hal tersebut membuat pertanyaan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *whistleblowing*.

Whistleblowing bisa terwujud karena adanya lingkungan organisasi yang baik. Supaya lingkungan organisasi tercipta dengan baik dibutuhkan komitmen profesional yang bagus didalam diri karyawan. Komitmen profesional merupakan suatu tanggung jawab, ikatan, loyalitas, pengorbanan, keterlibatan seseorang individu dalam organisasinya (Anggun, 2010). Adanya rasa komitmen profesional di diri karyawan, diharapkan bisa membuat karyawan bekerja sesuai dengan kode etik profesi yang ada serta menjunjung tinggi nilai-nilai norma dan kejujuran dalam melakukan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan Dimas (2015) menunjukkan bahwa komitmen profesi yang dimiliki oleh karyawan BPK Yogyakarta berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*. Komitmen profesi juga berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing* di bagian keuangan rumah sakit daerah Kabupaten Purworejo (Tria, 2016). Elias (2008) menyatakan bahwa mahasiswa yang lebih berkomitmen pada profesi dan tersosialisasi dengan profesinya sejak dini lebih cenderung melakukan *whistleblowing*. Sementara itu terdapat bukti empiris yang berbeda tentang pengaruh komitmen profesional terhadap *whistleblowing* seperti yang ditemukan Cindy (2016) yaitu, bahwa komitmen profesional yang ada di BUMN di Jakarta tidak

berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Hal ini menyatakan adanya perbedaan pendapat dan pengaruh kepercayaan komitmen profesional yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan *whistleblowing*.

Selain komitmen profesional yang dimiliki karyawan dalam mewujudkan lingkungan organisasi yang baik, dilihat juga komitmen organisasi dalam diri karyawan. Lingkungan organisasi yang baik akan mempengaruhi tumbuh dan berkembangnya organisasi tersebut, sebaliknya lingkungan organisasi yang tidak baik akan membuat organisasi mengalami kemunduran. Komitmen organisasi menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan (Amilin dan Dewi, 2008). Hal ini membuktikan bahwa organisasi dan manusia memiliki tingkat ketergantungan satu sama lain, sehingga komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup organisasi apapun bentuk organisasinya.

Novita (2015) menemukan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan Dinas Kesehatan dan Unit Pelaksanaan Teknis Daerah di Kabupaten Semarang berpengaruh positif terhadap intensi pengungkapan tindak pelanggaran. Sementara itu Andrie (2016) berpendapat bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*, tinggi atau rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan BPKP Jawa Timur tidak mempengaruhi tingkat intensi *whistleblowing* tersebut. Hal ini membuktikan masih adanya perbedaan hasil

penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi karyawan dalam melakukan *whistleblowing* tersebut.

Di sisi lain kepuasan kerja yang dimiliki karyawan juga dapat mengurangi tindakan kecurangan. Adanya kepuasan kerja yang berada di diri karyawan akan membuat karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam organisasi serta sesuai dengan nilai-nilai dan norma yang berlaku didalam profesinya. Kepuasan kerja adalah sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya. “Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut” (Robbins, 2002:36). Biasanya rasa puas yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya membuat karyawan tidak berusaha mengevaluasi pekerjaan yang lain karena karyawan tersebut beranggapan bahwa dia telah bekerja sesuai kode etik profesinya, begitu juga sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan mencari kesalahan dalam pekerjaannya dan akan mengevaluasi pekerja lain. Adanya kepuasan kerja yang tinggi membuat niat dalam melakukan *whistleblowing* menjadi rendah.

Penelitian *whistleblowing* sudah banyak dilakukan di Indonesia, namun penelitian sebelumnya lebih banyak meneliti faktor-faktor *whistleblowing* yang terjadi di kalangan akuntan perusahaan, auditor, dan mahasiswa, sedangkan di kalangan akuntan rumah sakit masih jarang. Jadi penelitian ini dilakukan di rumah sakit karena rumah sakit merupakan organisasi yang

berhubungan langsung dengan masyarakat dalam melayani kesehatan masyarakat dengan pencegahan kecurangan yang dilakukan di rumah sakit melalui *whistleblowing*, maka masyarakat akan mendapatkan hak-haknya dalam pelayanan kesehatan maupun mendapatkan fasilitas alat kesehatan yang terbaik. Adanya tindakan *whistleblowing* di rumah sakit bisa membantu manajemen rumah sakit dalam mencegah oknum-oknum yang melakukan kecurangan.

Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan daerah yang memiliki jumlah penduduk yang besar, sehingga permasalahan dalam bidang kesehatan sangat kompleks. Dalam mengatasi permasalahan tersebut, maka dibutuhkannya kerjasama antara dinas kesehatan, pihak rumah sakit, dan masyarakat. Kerjasama yang baik sangat dibutuhkan agar dapat meningkatkan mutu kesehatan daerah dan memberikan hak-hak kesehatan kepada masyarakat secara adil serta mencegah oknum-oknum yang ingin melakukan tindakan kecurangan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang *whistleblowing* dengan judul penelitian yaitu, **“Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat *Whistleblowing* (Studi pada Karyawan Rumah Sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta).”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. *Whistleblowing* merupakan tindakan yang dianggap membahayakan bagi perusahaan atau organisasi, karena tindakan ini telah membuka rahasia perusahaan atau organisasi kepada publik.
2. Adanya rasa takut yang dialami oleh karyawan untuk melaporkan tindakan kecurangan yang terjadi didalam perusahaan atau organisasi, sehingga banyak karyawan untuk memilih diam dari pada mengambil resiko yang akan menimpa dirinya sendiri.
3. Adanya manajemen yang kurang baik dalam mengatur kegiatan organisasi/perusahaan.
4. Kurangnya rasa komitmen profesional yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dalam mengerjakan pekerjaannya banyak karyawan yang tidak memperhatikan baik atau buruk pekerjaan yang mereka lakukan.
5. Adanya komitmen organisasi didalam diri karyawan untuk memajukan suatu perusahaan atau organisasi tanpa bisa membedakan baik atau buruk suatu hal dalam mengerjakan pekerjaannya.
6. Adanya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan yang membuat karyawan terus berada dalam daerah nyaman saja tanpa melihat kesalahan yang ada

sehingga memiliki kemungkinan yang sedikit dalam melakukan *whistleblowing*.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka diperlukannya pembatasan masalah untuk memfokuskan objek yang diteliti agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam penelitian. Pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini berfokus pada pengaruh komitmen profesional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja yang merupakan faktor-faktor dalam mempengaruhi niat *whistleblowing* dilihat dari banyaknya kasus kecurangan yang terjadi dalam bekerja.
2. Penelitian ini difokuskan pada karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Yogyakarta pada bagian keuangan. Adanya keterbatasan sumber daya dan kesediaan waktu kerjasama maka penelitian dilakukan di empat rumah sakit yang meliputi RSUD Bantul, RSUD Gunung Kidul, RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, dan RSA UGM.

D. Rumusan masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang ada, maka rumusan masalah yang disampaikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Komitmen Profesional terhadap Niat *Whistleblowing* pada karyawan rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat *Whistleblowing* pada karyawan rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta?

3. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niat *Whistleblowing* pada karyawan rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan kerja terhadap niat *Whistleblowing* secara bersama-sama pada karyawan rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan masalah yang disampaikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh Komitmen Profesional terhadap Niat *Whistleblowing* pada karyawan rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat *Whistleblowing* pada karyawan rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niat *Whistleblowing* pada karyawan rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta.
4. Mengetahui pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Niat *Whistleblowing* secara bersama-sama pada karyawan rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian memiliki manfaat bagi penulis dan pihak-pihak yang terkait, Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi pembaca khususnya dalam etika bisnis dan profesi juga *whistleblowing*. Penelitian ini bisa menjadi sumber referensi kepada peneliti selanjutnya dan bisa menjadi sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis maupun civitas akademik lainnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan bukti empiris kepada pemerintah dan rumah sakit mengenai niat *whistleblowing*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada rumah sakit dalam meningkatkan kualitas dan menjadi bahan pertimbangan peningkatan kualitas pegawai agar dapat meningkatkan kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan masukan bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja dan dapat bekerja lebih profesional.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Teori Perilaku Prososial

Baron dan Byrne (2005) menyatakan bahwa perilaku prososial adalah suatu tindakan yang menguntungkan dengan menolong orang lain tanpa harus menyediakan suatu keuntungan langsung pada orang yang melakukan tindakan tersebut dan mungkin bisa menimbulkan resiko bagi orang yang menolong. Sears, dkk (2003) berpendapat bahwa perilaku prososial memiliki kategori yang lebih luas, meliputi segala bentuk tindakan yang dilakukan atau direncanakan dalam menolong orang lain tanpa memikirkan motif untuk menolong. Perilaku prososial diartikan sebagai rasa kepedulian terhadap orang lain dengan melakukan tindakan saling menolong yang murni tanpa mengharapkan balasan.

Perilaku prososial merupakan teori yang mendukung terjadinya *whistleblowing*. Brief dan Motowidlo (1986) berpendapat bahwa *whistleblowing* sebagai salah satu dari 13 bentuk *prosocial organizational behavior*. Dozier dan Miceli (1985) memiliki pendapat yang sama bahwa *whistleblowing* dapat dipandang sebagai perilaku prososial karena memiliki persamaan memberikan manfaat bagi orang lain disamping juga bermanfaat bagi *whistleblower* itu sendiri. Perilaku prososial dapat digunakan untuk menjelaskan pembuatan keputusan etis individu dalam melakukan niat

whistleblowing, sehingga seorang *whistleblower* yang memiliki perilaku prososial dapat membantu pihak lain atau orang lain dalam menyelamatkan organisasi atau perusahaan.

2. Niat *Whistleblowing*

a. Definisi *Whistleblowing*

Menurut Brenan dan Kelly (2007) dalam Intan et al (2015) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai pengungkapan yang dilakukan oleh karyawan atau mantan karyawan organisasi atas suatu praktek ilegal, tidak bermoral, atau tanpa legitimasi hukum dibawah kendali pimpinan mereka kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan. Miceli dan Near (1985) dalam Elias (2008) mengatakan bahwa *whistleblowing* adalah suatu tindakan pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi mengenai tindakan ilegal dan tidak bermoral yang terjadi di organisasi kepada pihak internal maupun eksternal sehingga mempengaruhi praktek kesalahan tersebut. Jadi dapat disimpulkan bahwa *whistleblowing* adalah suatu pengungkapan yang dilakukan oleh anggota organisasi atau karyawan terhadap tindakan praktek ilegal yang dilakukan oleh sesama anggota dimana tindakan tersebut dapat mempengaruhi organisasi.

Seseorang yang melakukan *whistleblowing* merupakan *whistleblower*. Menurut Whereson (2015) pengertian umum *whistleblower* adalah seseorang yang melaporkan suatu perbuatan hukum, terutama korupsi

yang terjadi di organisasi atau institusi tempat dia bekerja, sementara itu menurut Abdul et al (2011) *whistleblower* harus memenuhi dua kriteria mendasar yaitu, (1) *whistleblower* menyampaikan atau mengungkapkan laporan kepada otoritas yang berwenang atau kepada publik seperti media massa, dan (2) *whistleblower* merupakan orang dalam yang mengungkapkan dugaan pelanggaran dan kejahatan terjadi di tempat ia bekerja. Miceli dan Near (1985) dalam Ilham (2016) mengatakan bahwa yang dapat menjadi *whistleblower* harus memiliki empat karakteristik, (1) karyawan atau mantan karyawan organisasi yang organisasinya mengalami kecurangan, (2) tidak memiliki otorisasi untuk mengubah atau menghentikan kecurangan yang berada dibawah kendalinya, (3) diizinkan atau tidak diizinkan membuat laporan, dan (4) tidak menduduki posisi yang tugasnya mensyaratkan untuk melakukan pelaporan kecurangan korporat.

Tindakan dalam melakukan *whistleblowing* memiliki berbagai bentuk. Elias (2008) mengatakan bahwa bentuk dalam *whistleblowing* terbagi menjadi dua, yaitu internal *whistleblowing* dan eksternal *whistleblowing*. Internal *whistleblowing* terjadi ketika karyawan telah mengetahui kecurangan yang terjadi didalam perusahaan dimana kecurangan tersebut dibuat oleh sesama karyawan dan karyawan yang mengetahui kecurangan tersebut melaporkan tindakan kecurangan kepada atasannya. Sementara eksternal *whistleblowing* terjadi ketika karyawan yang mengetahui

kecurangan yang terjadi di perusahaan memberitahukan kecurangan tersebut kemasyarakat karena kecurangan tersebut merugikan masyarakat. Malik (2010) dalam penelitiannya menggunakan dua bentuk dari *whistleblowing* yaitu persepsi *whistleblowing* dan *whistleblowing intention*. Persepsi *whistleblowing* dilakukan dengan melakukan penilaian kepada responden atas persepsinya terhadap keseriusan tindakan, tanggung jawab untuk melaporkan pelanggaran dan dampak negatif yang akan diterima sebagai akibat pelaporan tersebut. Hal ini dilihat dengan tingkat tanggung jawab untuk melaporkan pelanggaran dinilai dari pertimbangan apakah pelaporan tindakan yang diragukan tersebut merupakan suatu tugas karyawan sebagai bagian dari perusahaan atautkah justru kewajiban pribadi. *Whistleblowing intention* merupakan salah satu bentuk dari keseriusan dari situasi, tanggung jawab dalam melaporkan pelanggaran dan dampak negatif yang akan diterima sebagai akibat pelaporan tersebut.

b. Niat *Whistleblowing*

Niat merupakan suatu keinginan yang dimiliki oleh individu untuk melakukan sesuatu. Dalam kamus besar bahasa Indonesia niat memiliki beberapa arti, yaitu (1) maksud atau tujuan suatu perbuatan, (2) kehendak atau keinginan dalam hati akan melakukan sesuatu, dan (3) janji untuk melakukan sesuatu jika cita-cita atau suatu harapan terwujud. Niat yang ada didalam diri individu akan menjadi motivasi di diri individu untuk

melakukan suatu tindakan. Apabila suatu tindakan dilakukan secara terus menerus akan membentuk pribadi dengan perilaku yang dibentuk dari tindakan tersebut. Dalam *theory of planned behavior* menyebutkan bahwa niat individu untuk berperilaku ditentukan oleh 3 faktor, yaitu (1) norma subyektif merupakan norma yang timbul karena mendapatkan pengaruh dari norma yang ada disekitar individu, (2) sikap terhadap perilaku merupakan sikap suka atau tidak suka seseorang terhadap sesuatu, dan (3) persepsi kontrol perilaku merupakan suatu sikap individu yang merasa bahwa persepsi yang dilakukannya dapat mengontrol dirinya sendiri. Jadi dapat disimpulkan bahwa niat *whistleblowing* adalah suatu keinginan di dalam diri karyawan untuk mengungkapkan tindakan kecurangan yang dilakukan seseorang berdasarkan tingkah laku yang di anggap salah dengan harapan dapat membentuk kepribadian karyawan.

Niat karyawan dalam melakukan tindakan *whistleblowing* dapat dipengaruhi oleh respon atasan. Miceli dan Near (1982) dalam Elias (2008) mengatakan bahwa respon atasan untuk menanggapi atau mengabaikan aduan pelanggaran akan sangat berpengaruh pada niat dan kecenderungan karyawan lain untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian lain juga menyatakan bahwa organisasi cenderung melakukan pembalasan kepada *whistleblower*. Pembalasan tersebut terkadang dilakukan oleh para manager level bahwa tanpa sepengetahuan dewan eksekutif (Parmerlee *et*

al, dalam Elias 2008). Hal ini membuktikan bahwa dalam melakukan tindakan *whistleblowing* tentunya memiliki resiko.

c. Faktor-faktor Niat *Whistleblowing*

Bouville (2008) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai tindakan, dari seorang pegawai (atau mantan pegawai), untuk mengungkap apa yang ia percaya sebagai perilaku ilegal atau tidak etis kepada manajemen yang lebih tinggi/manajemen puncak (*internal whistle-blowing*) atau kepada otoritas/pihak berwenang di luar organisasi maupun kepada publik (*external whistle-blowing*). Banyak penelitian yang telah dilakukan guna mencari faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan *whistle-blowing* dengan menggunakan niat *whistle-blowing* sebagai *proxy*-nya. Niat *whistle-blowing* berbeda dengan tindakan *whistle-blowing* yang dilakukan *whistleblower* karena niat muncul sebelum tindakan *whistle-blowing*, sehingga diperlukannya niat untuk menjadi *whistleblower* agar tindakan *whistleblowing* bisa terwujud.

Banyaknya penelitian terdahulu telah menguji faktor-faktor terhadap niat *whistleblowing* seperti komitmen profesional yang dilakukan oleh Elias (2008), komitmen organisasi yang dilakukan Intan et al (2015), dan kepuasan kerja yang dilakukan oleh novita (2015). Faktor-faktor tersebut sudah diuji dengan responden yang memiliki berbagai bidang, yaitu mahasiswa, pegawai Dinas Kesehatan, dan pegawai Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Penelitian ini akan mencoba kembali

menggunakan faktor-faktor tersebut dengan menggunakan responden pegawai rumah sakit di Yogyakarta pada bagian keuangan.

d. Indikator Niat *Whistleblowing*

Akmal Sulistomo (2012) menyebutkan beberapa indikator mengenai keinginan seseorang dalam melakukan *whistleblowing*, antara lain: (1) niat/minat dalam melakukan tindakan *whistleblowing*, (2) rencana untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, dan (3) usaha pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Niat digunakan untuk melihat seberapa tinggi keinginan individu untuk melakukan sesuatu. Adanya niat yang besar didalam diri individu maka terbentuknya suatu rencana individu untuk mewujudkan tindakan tersebut. Suatu tindakan dapat terwujud dengan baik dilihat dari usaha yang telah dilakukan oleh individu.

3. Komitmen Profesional

a. Definisi Komitmen Profesional

Aranya et al (1982) dalam Elias (2008) mengatakan komitmen profesi dapat didefinisikan sebagai kesukaan yang dibentuk oleh seseorang terhadap profesinya. Menurut Morow dan Wirth (1989) dalam Chang dan Choi (2007) komitmen profesional merupakan pelekatan psikologis dan identifikasi seseorang dengan profesinya. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen profesional merupakan sikap dan perilaku individu yang

mendasari profesional seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang berlaku.

Berkomitmen terhadap profesi berarti meyakinkan bahwa profesi yang dilakukan memiliki dan memberikan hal yang baik bagi diri seseorang. Lee (2000) dalam Elias (2008) menekankan bahwa pentingnya komitmen profesional didalam karir individu karena komitmen profesional merupakan bagian utama dalam hidup mereka dan memiliki implikasi penting pada level individual maupun organisasional, juga semakin tinggi komitmen professional seseorang maka semakin kecil kemungkinan mereka meninggalkan profesi yang digelutinya .

Komitmen profesional memiliki peran penting dalam karir seseorang. Komitmen profesional dikaitkan dengan meningkatnya kinerja, turunnya niat untuk pindah kerja, serta kepuasan kerja yang lebih besar (Mexiner dan Bline, 1989 dalam Elias 2008). Aranya et al (1981) dalam Dimas (2015) menyatakan bahwa komitmen profesional yang lebih tinggi harus direfleksikan dalam kepekaan yang lebih kuat terhadap masalah-masalah mengenai etika profesi. Komitmen profesi dikaitkan pula dengan etika dan niat *whistleblowing*. Kaplan dan Whitecotton (2001) dalam Merdikawati (2012) berpendapat bahwa komitmen profesi auditor dan niat *whistleblowing* memiliki hubungan positif. Hal ini membuktikan bahwa auditor yang berkomitmen terhadap profesi lebih cenderung melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini sangat membantu dalam memotivasi

pekerjaan karyawan sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan aturan yang ada.

Komitmen profesional juga dapat dijadikan motivasi dalam bekerja. Adanya motivasi dalam bekerja dapat membuat karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja dengan mencapai tujuan tertentu. Tercapainya tujuan yang dikehendaki oleh karyawan akan membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Komitmen profesional dengan motivasi yang tinggi akan mengarahkan karyawan bekerja sesuai dengan kode etik secara profesional.

Menurut Arens (1997) dalam Rika (2008) perilaku profesional yang berkaitan dengan karakteristik tertentu dan harus dipenuhi oleh seorang akuntan adalah:

- 1) Tanggungjawab, melaksanakan tanggungjawab merupakan bagian dari profesional, akuntan harus mewujudkan kepekaan profesional dan pertimbangan moral dalam semua aktivitas mereka.
- 2) Kepentingan masyarakat, akuntan harus menerima kewajibannya dalam melakukan tindakan yang mendahulukan kepentingan masyarakat, menghargai kepercayaan masyarakat dan menunjukkan komitmen pada profesionalisme.
- 3) Integritas, untuk mempertahankan dan memperluas kepercayaan masyarakat, akuntan harus melaksanakan semua tanggung jawab profesional dengan integritas tinggi.

- 4) Objektivitas dan independensi, akuntan harus mempertahankan objektivitas dan bebas dari benturan kepentingan dalam melakukan tanggung jawab profesional.
- 5) Keseksamaan, akuntan harus mematuhi standar teknik dan etika untuk terus meningkatkan kompetensi dan mutu jasa serta melaksanakan tanggungjawab profesional dengan kemampuan terbaik.
- 6) Lingkup dan sifat jasa, menjalankan praktek sebagai akuntan publik harus mematuhi prinsip-prinsip perilaku profesional dalam menentukan lingkup dan sifat jasa yang diberikan.

b. Indikator Komitmen Profesional

Edi (2008) mengemukakan bahwa komitmen professional memiliki dua indikator yang terdiri dari dua bagian, yaitu:

- 1) Tingkat komitmen dan kebanggaan terhadap profesi. Adanya komitmen yang tinggi terhadap profesi berarti individu meyakini bahwa profesi yang dilakukan memiliki dan dapat memberikan hal yang baik bagi orang lain. Timbulnya kepercayaan tersebut membuat individu bangga terhadap profesinya serta meyakini bahwa profesinya yang terbaik.
- 2) Persepsi individu terhadap profesinya. Persepsi individu terhadap profesinya berarti individu melihat situasi dalam pekerjaannya sudah sesuai dengan peraturan yang ada didalam profesi yang dijalannya.

4. Komitmen Organisasi

a. Definisi Komitmen Organisasi

Di dalam organisasi sangat dibutuhkannya komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen yang ada di dalam diri karyawan akan membuat karyawan melakukan kegiatan kerja sesuai dengan pedoman kerja. Menurut Arfan (2010:54) Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah kemauan seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasi, kemauan menunjukkan usaha untuk organisasi, dan mendukung tujuan dan nilai organisasi (Dubin et al, 1975 dalam Gurses dan Demiray, 2009). Mowday et al (1987) dalam Khaliq et al (2016) mengatakan bahwa komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kepercayaan karyawan terhadap tujuan dan nilai organisasi, keinginan untuk tetap menjadi anggota dan loyalitas terhadap organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap yang dimiliki oleh karyawan maupun anggota organisasi dengan keterkaitan dan keterlibatan karyawan maupun anggota pada suatu organisasi dengan menumbuhkan loyalitas serta mendorong karyawan terlibat dalam berbagai pengambilan keputusan, sehingga dengan adanya komitmen karyawan memiliki rasa untuk memiliki organisasi tersebut.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap organisasinya untuk mencapai tujuan organisasi bersama. Adanya komitmen organisasi di dalam diri karyawan akan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap organisasinya, sehingga karyawan akan memiliki jiwa pembela untuk membela organisasinya. Jiwa pembela tersebut dapat diaplikasikan dalam pekerjaannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Rasa peduli terhadap organisasi yang ada di diri karyawan dapat ditunjukkan dengan memiliki niat *whistleblowing*. Menurut Brief dan Motowidlo (1986) dalam Rizki (2012) tindakan melakukan *whistleblowing* merupakan tindakan prososial anggota organisasi yang berguna untuk melindungi tujuan jangka panjang organisasi dengan melaporkan arahan, prosedur, dan kebijakan yang menurutnya tidak etis atau legal. Adanya pendapat tersebut diharapkan karyawan bisa melakukan tindakan *whistleblowing* dengan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Komitmen organisasi terbentuk ketika karyawan memiliki sikap yang berhubungan dengan organisasinya. Arfan (2010: 55) mengatakan ada tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi, yaitu:

- 1) Identifikasi (*Identification*), yaitu pemahaman atau penghayatan terhadap tujuan organisasi.

- 2) Keterlibatan (*Involvement*), yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaan tersebut adalah menyenangkan.
- 3) Loyalitas (*Loyalty*), yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempatnya bekerja dan tinggal.

Menurut Arfan (2010:55) berpendapat bahwa komitmen organisasi memiliki tiga komponen utama, yaitu:

- 1) Komitmen Afektif (*Affective commitment*), terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi.
- 2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karyawan tersebut tinggal di organisasi tersebut karena dia membutuhkan organisasi tersebut.
- 3) Komitmen Normatif (*Normative commitment*) timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal yang memang harus dilakukan. Jadi, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena ia merasa berkewajiban untuk melakukan hal tersebut.

b. Indikator Komitmen Organisasi

Mayer et al (1993) sebagaimana dikutip oleh Christina (2009) menyatakan empat indikator dalam mengukur komitmen organisasi, indikator tersebut, meliputi (1) adanya rasa memiliki terhadap organisasi, (2) rasa peduli terhadap organisasi, (3) pegawai bekerja sesuai dengan kewajiban dan ingin memajukan organisasi, dan (4) keinginan untuk keluar dari organisasi.

Pegawai dikatakan memiliki komitmen organisasi apabila pegawai merasa peduli terhadap organisasinya dan merasa bahwa pegawai bagian dari organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki rasa komitmen akan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya untuk memajukan organisasi agar mencapai tujuan organisasi, sedangkan pegawai yang tidak memiliki komitmen akan merasa tidak puas dan bekerja tidak sesuai dengan tanggung jawabnya serta memiliki hasrat untuk keluar dari organisasi.

5. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Pada dasarnya karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya apabila karyawan mendapatkan rasa puas dalam bekerja. Robbins (2002:36) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap individu yang mengacu kepada pekerjaannya secara umum. Menurut Handoko (2000:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan

memandang pekerjaan mereka. Hakikatnya kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya (Wibowo, 2014:132). Dapat disimpulkan dari pendapat diatas bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan yang mereka jalankan dengan anggapan menyenangkan.

Kepuasan Kerja menggambarkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Kepuasan kerja dapat memberikan perasaan positif terhadap individunya. Robbins (2002:36) menyatakan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Adanya sikap positif yang terdapat pada kepuasan kerja diharapkan bisa membuat karyawan lebih tanggap terhadap lingkungan dengan motivasi yang diciptakan agar dapat bekerja lebih maksimal.

Colquitt et al (2011) dalam Wibowo (2014: 132) menyatakan adanya beberapa kategori kepuasan kerja:

1) *Pay Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka, termasuk apakah sebanyak yang mereka berhak mendapatkan, diperoleh dengan aman, dan cukup untuk pengeluaran normal dan kemewahan.

2) *Promotion Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur, dan berdasarkan pada kemampuan.

3) *Supervision Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka, termasuk apakah atasan mereka kompeten, sopan, dan komunikator yang baik serta bukannya bersifat malas, mengganggu juga menjaga jarak.

4) *Coworker Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termasuk apakah rekan sekerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan dan menarik.

5) *Satisfaction With the Work It Self*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan mereka sebenarnya, termasuk apabila tugasnya menantang, menarik, dihormati, dan memanfaatkan keterampilan penting dari pada sifat pekerjaan yang menjemukan, berulang-ulang dan tidak nyaman.

b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Robbins (2002:36) menyatakan bahwa faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja adalah:

- 1) Pekerjaan yang secara mentalitas memberi tantangan
- 2) Penghargaan yang layak

3) Kondisi kerja yang menunjang

4) Rekan kerja yang mendukung

Kritner dan Kinicki (2010) dalam Wibowo (2014:139) memiliki pendapat yang berbeda tentang faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Faktor tersebut meliputi:

- 1) *Need fulfillment*, pemenuhan kebutuhan. Kepuasan ditentukan oleh tingkat terhadap mana karakteristik pekerjaan memungkinkan individual memenuhi kebutuhannya.
- 2) *Discrepancies*, ketidaksesuaian. Kepuasan adalah sebagai hasil dari *met expectations* yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan untuk diterima individu dari pekerjaan, seperti bayaran baik dan peluang promosi, dengan apa yang sebenarnya diterima.
- 3) *Value attainment*, pencapaian nilai. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk memenuhi nilai-nilai kerja penting individual.
- 4) *Equity*, keadilan. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi seseorang bahwa hasil kerja relatif terhadap masukan lebih menyenangkan dibandingkan dengan hasil/ masukan signifikan lain.
- 5) *Dispositional/ Genetic components*, komponen watak/ genetik. Kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat personal dan faktor genetik, karena dapat terjadi beberapa rekan kerja tampak puas dengan

berbagai variasi situasi kerja, sedang lainnya kelihatan selalu tidak puas.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Mas'ud (2004:185) menyatakan indikator kepuasan kerja tersebut meliputi:

- 1) Kepuasan dengan gaji, adanya pembagian gaji yang adil oleh perusahaan akan membuat individu merasa puas dan nyaman, karena gaji tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.
- 2) Kepuasan dengan promosi, promosi yang dilakukan organisasi setiap tahunnya akan membuat karyawan bekerja lebih giat agar dapat meningkatkan status kepegawaiannya, sehingga karyawan akan merasa puas dengan hasil yang dicapainya dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Kepuasan dengan rekan sekerja, adanya rekan kerja yang dapat diajak kerjasama akan membuat karyawan terasa nyaman bekerja dalam tim dan akan merasa puas dengan hasil pekerjaan yang dibuat bersama-sama.
- 4) Kepuasan dengan penyelia, atasan yang bekerja dengan baik akan memberikan contoh kepada karyawannya, sehingga karyawan akan lebih termotivasi lagi dalam melaksanakan pekerjaannya dan karyawan akan merasa puas terhadap atasannya yang memberikan contoh yang baik.

- 5) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, pekerjaan yang dari awal sudah disenangi oleh pegawai akan membuat pegawai menyelesaikan tanggung jawabnya dengan rasa senang dan memang ingin dilakukan.

B. Penelitian yang Relevan

1. R. Dimas Arief Yulianto (2015) penelitian berjudul “Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, dan Sensitivitas Etis Terhadap *Whistleblowing*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh orientasi etika, komitmen profesional, dan sensitivitas etis terhadap *whistleblowing* yang dilakukan di Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK) Yogyakarta. Metode penelitian ini menggunakan kuesioner.

Hasil dari penelitian ini orientasi etika idealisme berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*, orientasi etika relativisme berpengaruh secara negatif terhadap *whistleblowing*, komitmen profesional berpengaruh secara positif terhadap *whistleblowing*, sensitivitas etis berpengaruh secara positif terhadap *whistleblowing*, dan hasil simultan dari orientasi etika idealisme, orientasi etika relativisme, komitmen profesional, juga sensitivitas etis berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing*.

Persamaan dengan penelitian ini berada di variabel dependennya yaitu sama-sama tentang *whistleblowing* dan persamaan selanjutnya berada di variabel independen yaitu sama-sama memakai komitmen profesi. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada variabel independennya dimana penelitian ini menggunakan orientasi etika dan sensitivitas etis,

sementara penelitian selanjutnya menggunakan komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

2. Novita Eka Pratiwi (2015) penelitian berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Aparatur Sipil Negara Terhadap Intensi Pengungkapan Tindakan Pelanggaran (*Whistleblowing*)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi intensi seseorang untuk melakukan *Whistleblowing*. Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi terdiri dari kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *internal locus of control*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

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.

Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel independennya yaitu sama-sama menggunakan kepuasan kerja serta komitmen organisasi dan variabel dependennya sama-sama menggunakan *whistleblowing*. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada variabel independennya,

penelitian ini menggunakan *internal locus of control*, sementara penelitian selanjutnya menggunakan komitmen profesional.

3. Syaifa Rodiyah (2015) penelitian ini berjudul “Pengaruh Sifat *Machiavellian*, Lingkungan Etika dan *Personal Cost* Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sifat *machiavellian*, lingkungan etika dan *personal cost* terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini mengambil data menggunakan kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sifat *machiavellian* dan lingkungan etika berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*, sedangkan *personal cost* tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel dependennya yaitu sama-sama menggunakan *whistleblowing*. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada variabel independennya, penelitian ini menggunakan *Machiavellian*, lingkungan etika serta *personal cost*, sedangkan penelitian selanjutnya menggunakan komitmen profesional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.

4. Widya Wahyuningsih (2016) Penelitian ini berjudul “Pengaruh Pemberian *Reward*, Komitmen Organisasi, Gender dan Masa Kerja terhadap *Whistleblowing*”. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pemberian reward, komitmen organisasi, gender, dan masa kerja terhadap

whistleblowing. Penelitian ini mengambil data dengan menggunakan kuesioner.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing*. Gender tidak berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing*. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap *whistleblowing*. Masa kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *whistleblowing*.

Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel dependennya yaitu sama-sama menggunakan *whistleblowing* dan variabel independennya juga sama-sama menggunakan komitmen organisasi. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada variabel independennya, penelitian ini menggunakan *reward*, gender, dan masa kerja, sedangkan penelitian selanjutnya menggunakan komitmen profesional dan kepuasan kerja.

5. Ulin Nuha Alfani (2016) penelitian ini berjudul “Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris Perguruan Tinggi Bandar Lampung)”. Penelitian bertujuan untuk menganalisis persepsi mahasiswa akuntansi terhadap niat melakukan *Whistleblowing*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa persepsi tentang norma subjektif dan tingkat indeks prestasi mahasiswa tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Sedangkan variabel sikap terhadap perilaku,

persepsi kontrol perilaku, dan jenis kelamin mahasiswa berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel dependennya yaitu sama-sama menggunakan niat *whistleblowing*. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada variabel independennya, penelitian ini menggunakan norma subyektif dan sikap, sedangkan penelitian selanjutnya menggunakan komitmen profesional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.

6. Erwan Suryono (2014) penelitian ini berjudul “Pengaruh Sikap dan Norma Subyektif Terhadap Intensi Pegawai Negeri Sipil untuk Mengadukan Pelanggaran (*Whistleblowing*)”. Penelitian bertujuan untuk memprediksi faktor yang mempengaruhi perilaku pegawai negeri sipil untuk melakukan *whistleblowing*, dan pengaruh program reformasi birokrasi pemerintah terhadap intensi perilaku pegawai negeri sipil untuk melakukan *whistleblowing*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel norma subyektif berpengaruh positif terhadap variabel sikap dan intensi. Namun, variabel sikap tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Selain itu, diketahui bahwa tidak ada perbedaan signifikan atas norma subyektif, sikap, dan intensi *whistleblowing* antara pegawai negeri sipil pada kementerian/lembaga yang sudah menerapkan reformasi birokrasi dengan

pegawai negeri sipil pada kementerian/lembaga yang belum menerapkan reformasi birokrasi.

Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel dependennya yaitu sama-sama menggunakan *whistleblowing*. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada variabel independennya, penelitian ini menggunakan pengaruh sikap dan norma subyektif, sedangkan penelitian selanjutnya menggunakan komitmen profesional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Niat *Whistleblowing*

Komitmen profesional merupakan suatu tindakan individu yang menunjukkan loyalitas pada profesinya seperti mengikuti aturan dan nilai-nilai yang berlaku didalam profesinya. Shaub et al (1993) dalam Dimas (2015) mengatakan pentingnya belajar komitmen profesional karena karier merupakan bagian yang penting dari hidup seseorang dan komitmen profesional merupakan implikasi penting dalam tingkatan individu.

Memiliki komitmen terhadap profesinya berarti individu itu yakin bahwa profesinya memiliki dampak baik bagi diri orang lain. Adanya komitmen profesional yang tinggi dalam diri karyawan akan membuat karyawan bekerja sesuai dengan kode etik profesi pekerjaannya. Sementara itu karyawan yang memiliki komitmen profesional yang tinggi tidak akan mebiarkan kecurangan ataupun kesalahan yang terjadi dalam pekerjaannya dan melanggar kode etik

profesi, sehingga karyawan yang memiliki komitmen profesional yang tinggi maka semakin tinggi pula niat karyawan untuk melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan pendapat yang ada tentang komitmen profesional, maka karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dengan komitmen profesionalnya akan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dalam profesinya, sehingga memiliki tanggapan yang tinggi pula dalam niat melakukan *whistleblowing*. Hal ini membuat penulis berpendapat adanya hubungan positif antara komitmen profesional dengan niat *whistleblowing*.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat *Whistleblowing*

Januarti (2006) dalam Novita (2015) menyatakan komitmen organisasi terbentuk bila seseorang dapat mengembangkan tiga sikap terhadap organisasinya, yaitu: penghayatan dari tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaan yang dia jalankan itu menyenangkan, dan perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal.

Mengembangkan tiga sikap organisasi tersebut membuat karyawan memiliki rasa nyaman terhadap organisasi atau perusahaan tempat karyawan bekerja. Adanya rasa nyaman tersebut membuat karyawan bergantung terhadap organisasi atau perusahaan untuk mendapatkan keuntungan. Rasa ketergantungan yang ada di diri karyawan membentuk komitmen organisasi yang tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi yang dalam organisasinya atau perusahaannya tidak mengingkarkan hal buruk terjadi

dalam organisasinya atau perusahaannya. Komitmen organisasi yang tinggi didalam diri karyawan membuat niat karyawan menjadi tinggi dalam melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan pendapatan yang ada tentang komitmen organisasi, maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan semakin tinggi pula kemungkinan karyawan untuk melakukan *whistleblowing* dalam menyelamatkan organisasinya. Hal ini membuat penulis berpendapat adanya hubungan positif yang terjadi antara komitmen organisasi dengan niat *whistleblowing*.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niat *Whistleblowing*

Menurut Handoko (2000:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan perasaan seorang karyawan terhadap kerjanya. Seorang karyawan akan merasa nyaman dan setia dengan perusahaannya dilihat dari kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan.

Karyawan yang telah merasa puas dan nyaman dengan tanggung jawab yang didapat dalam kerjanya seperti gaji yang cukup untuk hidupnya, dan mendapatkan pengakuan dari atasannya, maka karyawan akan memiliki rasa yang tidak peduli terhadap keadaan sekitar organisasinya atau perusahaan tempat karyawan bekerja. Hal ini terjadi karena karyawan telah merasa cukup dengan hasil yang karyawan dapatkan. Sementara itu karyawan yang tidak

merasa puas dan nyaman terhadap pekerjaannya, merasa tidak cukup dengan gaji yang didapatkan, dan tidak mendapatkan pengakuan dari atasannya, maka karyawan tersebut akan memperhatikan kesalahan atau kecurangan yang terjadi di organisasi atau perusahaan tempat karyawan bekerja untuk mendapatkan hal-hal tersebut. Jadi karyawan yang memiliki rasa kepuasan kerja terhadap organisasinya atau perusahaannya memiliki niat yang sedikit dalam melakukan *whistleblowing* karena sudah mendapatkan kenyamanan di tempat kerjanya.

Berdasarkan pendapat yang ada tentang kepuasan kerja, maka karyawan memiliki kemungkinan tidak akan memiliki niat dalam melakukan tindakan *whistleblowing* karena telah memiliki rasa puas dan nyaman dengan pekerjaannya. Hal ini membuat penulis berpendapat adanya hubungan negatif yang terjadi antara kepuasan kerja dengan niat *whistleblowing*.

4. Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Niat *Whistleblowing*

Whistleblowing merupakan tindakan yang dilakukan seorang karyawan atau anggota organisasi dengan menunjukkan keputusan etis dan profesional dalam melakukan pekerjaannya di dunia bisnis maupun pemerintahan. Adapun faktor yang mempengaruhi tindakan *whistleblowing* adalah komitmen profesional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Komitmen profesional terhadap kerjanya akan membuat karyawan memiliki sikap loyal dengan profesinya yang cenderung mematuhi standar berlaku dalam profesinya, jadi

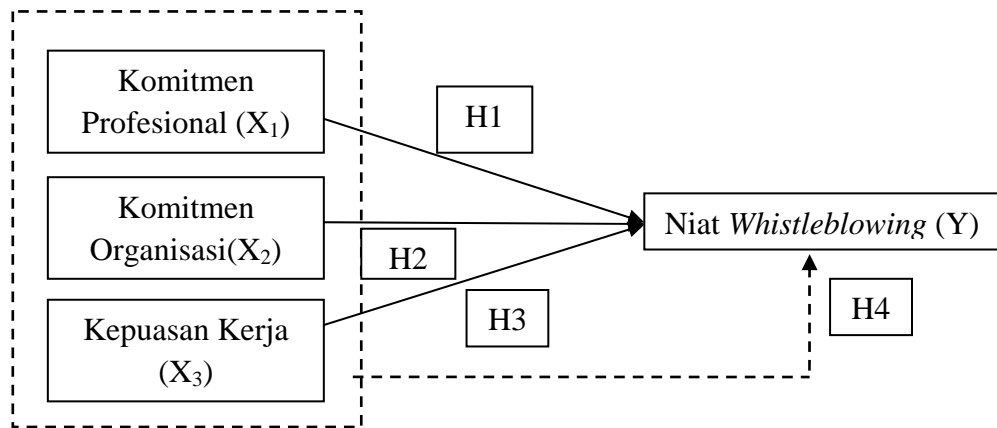
semakin tinggi komitmen profesional yang ada di diri karyawan maka semakin tinggi pula kecenderungan dalam menganggap *whistleblowing*, sehingga menjadi suatu hal yang penting serta semakin tinggi pula kemungkinan yang terjadi dalam melakukan *whistleblowing*. Komitmen organisasi terhadap organisasinya akan membuat karyawan peduli dengan keadaan sekitar organisasi ditempat pekerjaannya, jadi semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula tanggapan terhadap *whistleblowing* dan semakin tinggi pula kemungkinan karyawan untuk melakukan *whistleblowing* dalam menyelamatkan organisasinya. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan akan membuat karyawan merasa nyaman dan puas dengan pekerjaan yang dilakukannya, jadi dengan rasa nyaman dan puas tersebut karyawan akan merasa tidak peduli dengan kondisi yang ada pada tempat pekerjaannya, sehingga adanya kemungkinan kecil yang dimiliki oleh karyawan untuk melakukan *whistleblowing*.

Dengan demikian adanya rasa komitmen profesional yang tinggi dan komitmen organisasi yang tinggi serta kepuasan kerja yang rendah di diri karyawan akan membuat karyawan mampu mencegah adanya kecurangan. Adanya rasa atau keinginan untuk mencegah kecurangan yang ada, maka karyawan memiliki kemungkinan untuk melakukan *Whistleblowing*. Hal ini membuat penulis berpendapat adanya pengaruh secara bersama-sama antara komitmen profesional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap niat *whistleblowing*.

D. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian digunakan untuk melihat hubungan antara variabel yang diteliti, sehingga dapat diketahui teori apa saja yang dapat digunakan dan analisis apa yang akan digunakan. Menurut Sugiyono (2011:42) Paradigma penelitian adalah pola pikir yang digunakan untuk melihat hubungan antara variabel yang akan diteliti, sehingga dapat diketahui jenis dan jumlah rumusan masalah yang dapat dijawab, serta mengetahui teori apa saja yang dapat digunakan dalam merumuskan hipotesis dan teknik analisis statistik yang akan digunakan.

Peneliti akan menguji pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Niat *Whistleblowing* studi empiris pada rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta, sampel yang diambil merupakan karyawan yang bekerja di rumah sakit dalam bagian keuangan. Penelitian ini menggunakan tiga Variabel bebas (independen) yaitu Komitmen Profesional (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan satu variabel terikat (dependen) yaitu niat *Whistleblowing* (Y).



Keterangan:

- > : Pengaruh Individu dari X ke Y
 - - - - -> : Pengaruh bersama-sama dari X_1 , X_2 , dan X_3 ke Y

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori peneliti yang relevan dan kerangka berpikir maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis, yaitu :

- H₁= Terdapat pengaruh positif Komitmen Profesional terhadap Niat *Whistleblowing* pada karyawan rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta.
- H₂= Terdapat pengaruh positif Komitmen Organisasi terhadap Niat *Whistleblowing* pada karyawan rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta.
- H₃= Terdapat pengaruh negatif Kepuasan Kerja terhadap Niat *Whistleblowing* pada karyawan rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta.
- H₄= Terdapat pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Niat *Whistleblowing* pada karyawan rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kausal komparatif. Cholid Narbuko dan Abu Achmadi (2013:49) mengatakan bahwa tujuan dari penelitian kausal komparatif menunjukkan adanya sebab akibat yang ada berdasarkan pengamatan, sehingga dapat memungkinkan kembali untuk mencari fakta atau faktor yang mempengaruhi penyebab data tertentu.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari survey dengan menyebarkan kuesioner. Tujuan dari penelitian ini menguji pengaruh variabel independen (bebas) yang terdiri dari Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap variabel dependen (terikat) yakni Niat *Whistleblowing*.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di rumah sakit yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Data dalam penelitian ini mengambil data primer dengan secara langsung yang menggunakan kuesioner. Kuesioner yang digunakan dibagikan kepada karyawan rumah sakit di bagian keuangan. Mengingat adanya keterbatasan sumber daya dan kesediaan waktu bekerjasama maka penelitian ini dilaksanakan di empat rumah sakit yang meliputi RSUD Bantul, RSUD Gunung Kidul, RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, dan RSA UGM. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2017 sampai dengan Oktober

2017 yang meliputi pembuatan proposal, pengambilan data, dan penulisan laporan.

C. Definisi Operasional

Berdasarkan dari judul penelitian yang diambil peneliti, maka variabel-variabel dalam penelitian ini meliputi:

1. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Cholid Narbuko dan Abu Achmadi (2013:119) menyatakan bahwa variabel yang memiliki kondisi atau karakteristik yang berubah ketika peneliti mengubah atau mengganti variabel bebas, sedangkan menurut fungsinya variabel ini dipengaruhi oleh variabel lain, sehingga sering disebut variabel yang dipengaruhi atau variabel yang terpengaruhi.

Variabel terikat dalam penelitian ini, adalah:

a. Niat *Whistleblowing*

Niat *whistleblowing* merupakan suatu keinginan yang dimiliki oleh karyawan dengan melakukan tindakan kebenaran dalam mengungkapkan kecurangan yang ada di sekitar karyawan. Pengukuran variabel ini menggunakan skala *likert* empat poin, dengan indikator yang diadopsi dari Akmal Sulistomo (2012) dengan 9 pernyataan. Penelitian ini menggunakan 3 indikator tentang niat *whistleblowing*, yaitu: (1) niat/minat melakukan *whistleblowing*, (2) rencana melakukan *whistleblowing*, dan (3) usaha melakukan *whistleblowing*.

2. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Cholid Narbuko dan Abu Achmadi (2013:119) berpendapat bahwa variabel bebas adalah kondisi-kondisi atau karakteristik-karakteristik yang oleh peneliti dimanipulasi dalam rangka untuk menerangkan hubungannya dengan fenomena yang diobservasikan. Karena fungsi variabel ini sering disebut variabel pengaruh, sebab berfungsi mempengaruhi variabel lain, jadi secara bebas berpengaruh terhadap variabel lain.

Variabel bebas dalam penelitian ini, adalah:

a. Komitmen Profesional

Komitmen profesional merupakan suatu komitmen di dalam diri individu saat memasuki profesi yang di jalani meliputi kepercayaan yang dapat diterima dan tujuan serta nilai-nilai dari profesi tersebut. Komitmen profesional menggunakan pengukuran skala *likert* dengan empat poin yang terdiri dalam 5 pernyataan. Pengukuran ini diadopsi dari Edi (2008) dengan indikator sebagai berikut: (1) tingkat komitmen dan kebanggaan terhadap profesi, dan (2) persepsi individu terhadap profesinya.

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkat komitmen karyawan yang mempercayai organisasi tersebut serta memihak kepada organisasi tempat kerjanya dengan mengikuti tujuan dari organisasi tersebut dan berusaha mempertahankan keanggotannya dalam organisasi.

Pengukuran ini mengacu kepada Mayer et al (1993) sebagaimana dikutip oleh Christina (2009) yang menggunakan skala *likert* dengan empat poin yang terdiri dari 12 pernyataan dengan 4 indikator, yaitu: (1) adanya rasa memiliki terhadap organisasi, (2) rasa peduli terhadap organisasi, (3) pegawai bekerja sesuai dengan kewajiban dan ingin memajukan organisasi, dan (4) keinginan untuk keluar dari organisasi

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan atau keadaan emosional sebagai penilaian positif yang dimiliki oleh karyawan baik secara menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menggunakan pengukuran skala *likert* yang diadopsi dari Mas'ud (2004:185) dengan 5 indikator sebagai berikut: (1) kepuasan dengan gaji, (2) kepuasan dengan promosi, (3) kepuasan dengan rekan sekerja, (4) kepuasan dengan penyelia, dan (5) kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

D. Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2011:80). Populasi dalam penelitian merupakan seluruh karyawan bagian keuangan yang bekerja di rumah sakit Daerah Istimewa Yogyakarta, dimana karyawan tersebut terlibat langsung dalam transaksi keuangan, penyusunan laporan

keuangan, dan pembuatan laporan keuangan rumah sakit. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 110 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabell. Jumlah Karyawan Keuangan Rumah Sakit Daerah Istimewa Yogyakarta

No.	Nama Rumah Sakit	Jumlah Karyawan Keuangan
1.	RSUD Bantul	42 Orang
2.	RSUD Gunung Kidul	19 Orang
3.	RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta	23 Orang
4.	RSA UGM	26 Orang
Jumlah Keseluruhan		110 Orang

Sumber: Rumah Sakit DIY

E. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011:81). Sampel dalam penelitian ini menggunakan *proportionate stratified random sampling* yang melalui rumus *slovin*. *Proportionate stratified random sampling* adalah teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional (Sugiyono, 2011:82). Sampel ditentukan dengan menggunakan rumus *Slovin* (Muhamad, 2008:180) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolerir atau diinginkan.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 110 orang dan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 10%, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{110}{1+110(0,1)^2}$$

= 52,38 dibulatkan menjadi 52 orang

Jadi, jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini sebanyak 52 orang. Kuesioner yang didistribusikan kepada masing-masing rumah sakit kemudian diisi oleh karyawan dan dikembalikan kepada peneliti, sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang telah dikembalikan oleh masing-masing rumah sakit kepada peneliti.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data primer. “Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data” (Sugiyono, 2011:137). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket), yaitu dengan cara membagikan instrumen yang berisi pernyataan kepada responden. Kuesioner dalam penelitian ini merupakan kuesioner tertutup, sehingga responden bisa langsung memilih jawaban yang paling tepat dengan dirinya dan sesuai petunjuk kuesioner.

Kuesioner ini didistribusikan secara langsung kepada karyawan yang bekerja di bagian keuangan rumah sakit Daerah Istimewa Yogyakarta. Kuesioner didistribusikan dengan cara menitipkan kepada salah satu karyawan bagian keuangan, kuesioner yang telah titipkan kemudian dibagikan kepada seluruh pegawai bagian keuangan untuk diisi. Kuesioner yang telah disebarkan diberikan waktu dua minggu untuk diisi dan dikumpulkan kembali kepada peneliti, apabila masih ada kuesioner yang belum lengkap diisi maka peneliti memberikan waktu perpanjangan selama seminggu untuk melengkapi kuesioner. Setelah kuesioner diisi oleh responden, kuesioner kemudian dikembalikan kepada peneliti untuk dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan metode yang sesuai untuk membuktikan hipotesis yang telah dibuat.

G. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen angket atau kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini berisi tentang pernyataan dari variabel bebas yaitu komitmen profesional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dan variabel terikat yaitu niat *whistleblowing*. Kuesioner yang dibagikan terdiri dari 30 pernyataan, yaitu 5 pernyataan dari komitmen profesional, 12 pernyataan dari komitmen organisasi, 12 pernyataan dari kepuasan kerja, dan 9 pernyataan dari niat *whistleblowing*. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* untuk mengukur suatu sikap. Menurut Sugiyono (2011:93) mengatakan bahwa skala likert biasanya digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan

persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penelitian ini menggunakan 4 skor skala *likert* untuk mengetahui persepsi karyawan tentang niat *whistleblowing*, komitmen profesi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja, 4 skor dalam skala likert tersebut adalah:

Tabel 2. Skor Skala *Likert*

Jawaban	Skor Pernyataan Positif	Skor Pernyataan Negatif
Sangat Tidak Setuju	1	4
Tidak Setuju	2	3
Setuju	3	2
Sangat Setuju	4	1

Tabel 3. Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	No Butir
1.	Komitmen Profesional (X1) (Edi 2008)	- Tingkat komitmen dan kebanggaan terhadap profesi	1,3,5
		- Persepsi individu terhadap profesinya	2,4
2.	Komitmen Organisasi (X2) (Christina Heni Wahyuningrum 2009)	- Adanya rasa memiliki terhadap organisasi	1*,3,5*
		- Rasa peduli terhadap organisasi	7,11*,6
		- Pegawai bekerja sesuai dengan kewajiban dan ingin memajukan organisasi	2,4,9
		- Keinginan untuk keluar dari organisasi	5,8*,10,12

No	Variabel	Indikator	No Butir
3.	Kepuasan Kerja (X3) (Mas'ud 2004)	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan dengan gaji - Kepuasan dengan promosi - Kepuasan dengan rekan kerja - Kepuasan dengan penyelia - Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri 	1,2*,3 4*,5 6*,7 8,9 10,11,12*
4.	Niat <i>Whistleblowing</i> (Y) (Akmal Sulistomo 2012)	<ul style="list-style-type: none"> - Niat/Minat melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> - Rencana untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> - Usaha pegawai untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> 	1,2,4,7,8 3,9* 5,6

Keterangan: Tanda * untuk pernyataan negatif

H. Uji Coba Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian sebaiknya diuji terlebih dahulu sebelum digunakan untuk mengukur variabel. Instrumen yang digunakan harus memenuhi syarat yaitu valid dan reliabel. “Menggunakan instrument yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel” (Sugiyono, 2011:122).

Pengujian instrumen dilakukan agar dapat mengukur validitas dan realibilitas instrumen dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan uji terpakai dimana uji coba instrument dilakukan bersamaan dengan pengumpulan data. Hal ini terjadi disebabkan adanya keterbatasan responden. Uji instrumen penelitian ini dilakukan pada 30 responden dari 53 responden

yang didapatkan saat pengumpulan data di rumah sakit pada Daerah Istimewa Yogyakarta. Uji instrumen terbagi dua, yaitu:

1. Uji Validitas

Validitas merupakan alat ukur untuk mengetahui kemampuan indikator-indikator penelitian dari suatu objek pengukuran. Jadi uji validitas diperlukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Confirmatory Factory Analysis (CFA)*. CFA digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011: 55). Apabila masing-masing indikator merupakan pengukuran konstruk maka akan memiliki nilai loading faktor yang tinggi.

Asumsi yang mendasari dapat tidaknya digunakan analisis faktor adalah data matrik harus memiliki korelasi yang cukup (*sufficient correlation*). Uji *Barlett of Sphericity* biasanya digunakan dalam uji statistik untuk menentukan ada tidaknya korelasi antar variabel. Sampel yang besar akan menyebabkan *Barlett* test semakin sensitif untuk mendeteksi adanya korelasi antar variabel. *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)* merupakan alat uji yang digunakan

untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor. Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai yang dikehendaki untuk dapat dilakukan analisis faktor seharusnya > 0,50. Alat penting untuk interpretasi faktor adalah *factor rotation*. Ada dua jenis rotasi yaitu *orthogonal rotation* dan *oblique rotation*. Rotasi *orthogonal* merupakan rotasi yang dilakukan dengan sudut 90 derajat, Sedangkan rotasi yang tidak 90 derajat disebut *oblique rotation*. Rotasi *ortogonal* dapat berbentuk *Quartimax*, *Varimax* dan *Promax* (Ghozali, 2011:57).

Hasil Uji Validasi berdasarkan *Confirmatory Factory Analysis* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Rangkuman Uji Validitas

Variabel	Jumlah Butir	Jumlah Butir yang Gugur	Jumlah Butir yang Valid
Komitmen Profesional	5	0	5
Komitmen Organisasi	12	6	6
Kepuasan Kerja	12	4	8
Niat <i>Whistleblowing</i>	9	1	8
Jumlah	38	16	22

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan nilai KMO lebih besar dari 0,05 yang berarti tingkat validitas signifikan secara parsial. Namun, masih terdapat beberapa instrumen yang nilainya kurang dari 0,05 yaitu, variabel Komitmen Organisasi 1, 5, 7, 8, 9, dan 12, variabel Kepuasan Kerja 3, 4, 6, dan 12, serta variabel Niat

Whistleblowing 9, sehingga instrument tersebut tidak dapat digunakan untuk uji dalam penelitian selanjutnya

2. Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang memiliki indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali 2011: 47). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat konsisten dari hasil pengukuran, terhadap pengukuran yang dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas berfungsi untuk menilai sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya dengan melihat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji realibilitas dilakukan dengan melihat *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel. Menurut Nunnaly (1994) dalam Imam Ghozali (2011: 48), "Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* >0,70". Hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Rangkuman Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
1.	Komitmen Profesional	0,779	0,7	Reliabel
2.	Komitmen Organisasi	0,701	0,7	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	0,932	0,7	Reliabel
4.	Niat <i>Whistleblowing</i>	0,922	0,7	Reliabel

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan dari hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa semua variabel memperoleh nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7. Hal ini menyatakan bahwa semua instrument variabel reliabel yang berarti kuesioner dari variabel-variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian ini.

I. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2012: 29). Data yang akan dilihat terdiri dari rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai minimal, dan jumlah data penelitian.

Statistik deskriptif penelitian ini menggunakan tabel distribusi frekuensi. Tabel distribusi frekuensi disusun bila jumlah data yang akan disajikan cukup banyak, sehingga kalau disajikan dalam tabel biasa menjadi tidak efisien dan kurang komunikatif (Sugiyono, 2012: 32). Adanya tabel distribusi dilakukan dengan menentukan kelas interval. Menentukan jumlah kelas interval menggunakan rumus *Struges* sebagai berikut:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan:

K = Jumlah Kelas Interval

n = Jumlah data Observasi

log = Logaritma

(Sugiyono, 2012: 35)

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas biasanya digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel pengganggu atau residual yang memiliki distribusi normal dalam model regresi. Adanya distribusi data yang normal atau mendekati normal akan menghasilkan model regresi yang layak digunakan dalam suatu penelitian (Ghozali, 2011:160).

Teknik uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik dan *one sample kolmogorov smirnov test*. *One sample kolmogorov smirnov test* menggunakan kriteria uji normalitas dengan melihat nilai signifikansi (Sig) dari hasil uji tersebut. Data distribusi dikatakan normal apabila $\text{Sig} > 0,05$.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Informasi mengenai model empiris manakah yang sebaiknya digunakan, yaitu linear, kuadrat, atau kubik akan diperoleh melalui uji ini (Ghozali, 2011:166).

Penelitian ini menggunakan uji linearitas tabel anova dengan mencari *deviation from linearity* dari uji F linear untuk mencari

linearitas. Menghitung hubungan linearitas digunakan rumus (Sutrisno Hadi, 2004):

$$F_{\text{reg}} = \frac{RK_{\text{reg}}}{RK_{\text{res}}}$$

Keterangan :

F_{reg} : Harga bilangan f untuk garis regresi
 RK_{reg} : Rerata kuadrat garis regresi
 RK_{res} : Rerata Kuadrat residu

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (Ghozali, 2011:105). Model regresi sebaiknya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen berkorelasi, maka nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Deteksi multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan tolerance VIF. Persyaratan yang digunakan, yaitu Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan nilai tolerance (TOL) > dari 0,1, maka model dikatakan bebas dari Multikolinieritas (Ghozali, 2011:106).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya kejadian ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain didalam model regresi. Heteroskedastisitas terjadi apabila tidak adanya kesamaan deviasi

standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen. Penelitian ini menggunakan grafik *Scatterplot* dalam uji heteroskedasitas.

Dimana grafik *Scatterplot* digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedasitas dengan melihat grafik *Scatterplot* antara variabel dependen yaitu ZPRED dengan residual SRESID, cara ini untuk mendeteksi heteroskedasitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED (jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 139).

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal suatu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2015:287). Pengujian analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis 1, 2, dan 3. Persamaan umum regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.
 a : Harga Y Ketika harga $X = 0$ (harga konstan).

b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen.

X : Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

b. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai predikat dimanipulasi (Sugiyono, 2015:293). Pengujian analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis 4. Rumus yang digunakan dalam analisis regresi berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Niat *Whistleblowing*

X_1 : Perilaku Etis

X_2 : Komitmen Profesi

X_3 : Komitmen Organisasi

a : Harga Y ketika harga $X = 0$ (harga konstan).

$b_1b_2b_3$: Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam

menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 970).

d. Uji Signifikansi Simultan (uji Statistik F)

Uji F biasanya digunakan untuk mengukur ketepatan. Dimana uji F tersebut digunakan untuk menguji secara signifikan pengaruh variabel X terhadap Y secara simultan. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mampu atau belum menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji model yang digunakan telah *fit* atau tidak. F tabel ditentukan dengan menggunakan signifikansi 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df) = k dan derajat kebebasan penyebut (df) = n-k-1 dimana k adalah jumlah variabel bebas.

Kriteria pengambilan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $P\ value\ (signifikansi) < \alpha = 0,05$ maka model yang digunakan bagus (*fit*).
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $P\ value\ (signifikansi) > \alpha = 0,05$ maka model yang digunakan tidak bagus (tidak *fit*) (Ghozali, 2011: 98).

e. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengukur pengaruh signifikansi

dalam pengambilan keputusan yang dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan t tabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Ketentuan menilai hasil hipotesis uji t adalah digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n - 1$ (Imam Ghozali, 2011: 98) dan uji satu sisi sebagai berikut:

- 1) Jika p value atau signifikansi $< \alpha = 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel, maka H_a diterima, artinya variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen
- 2) Jika p value atau signifikansi $> \alpha = 0,05$ dan t hitung $< t$ tabel, maka H_a ditolak, artinya variabel dependen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Imam Ghozali, 2011: 99).

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai bagian keuangan rumah sakit di DIY yang meliputi RSUD Bantul, RSUD Gunung Kidul, RS PKU Muhammadiyah, dan RSA UGM. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling*, sampel tersebut digunakan menjadi responden. Data pada penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai bagian keuangan di rumah sakit DIY. Kuesioner yang disebar sebanyak 56 kuesioner dan kuesioner yang kembali berjumlah 53 kuesioner. Hasil pembagian kuesioner secara ringkas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Pembagian Kuesioner

No	Nama Rumah Sakit	Kuesioner yang Disebar	Kuesioner yang tidak Kembali	Kuesioner yang Kembali
1	RSUD Bantul	10	2	8
2.	RSUD Gunung Kidul	11	1	10
3.	RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta	23	-	23
4.	RSA UGM	12	-	12
	Jumlah	56	3	53
		Tingkat pengembalian = $(53/56 \times 100\%) = 94,64\%$		

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan pada data tabel 6 menunjukkan bahwa jumlah kuesioner yang dikirim sebanyak 56. Jumlah kuesioner yang tidak kembali sebanyak

3 dan kuesioner yang kembali sebanyak 53, sehingga persentase tingkat pengembalian kuesioner sebesar 94,64%.

2. Statistik Deskriptif Data

Statistik deskriptif responden memberikan gambaran secara terperinci tentang profil responden mengenai umur responden, jenis kelamin responden, jenjang pendidikan responden, dan lama jabatan responden. Berikut ini disajikan karakteristik responden menurut umur responden, jenis kelamin responden, jenjang pendidikan responden, dan lama jabatan responden:

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

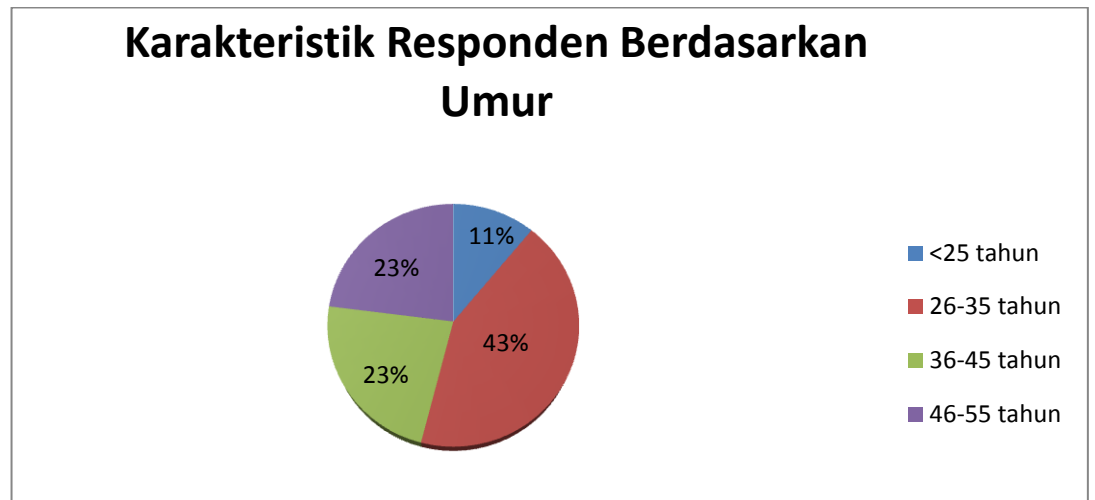
Deskripsi responden berdasarkan umur dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase (%)
<25 tahun	6 Orang	11%
26-23 tahun	23 Orang	43%
36-45 tahun	12 Orang	23%
46-55 tahun	12 Orang	23%
Total	53Orang	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Data tabel 7 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 26-23 tahun sebanyak 23 orang dengan total persentase 43%. Umur <25 tahun sebanyak 6 orang dengan total persentase 11%, sementara umur 36-45 tahun sebanyak 12 orang dengan total persentase 23% dan umur 46-55 tahun sebanyak 12 orang dengan total persentase 23%.



Gambar 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

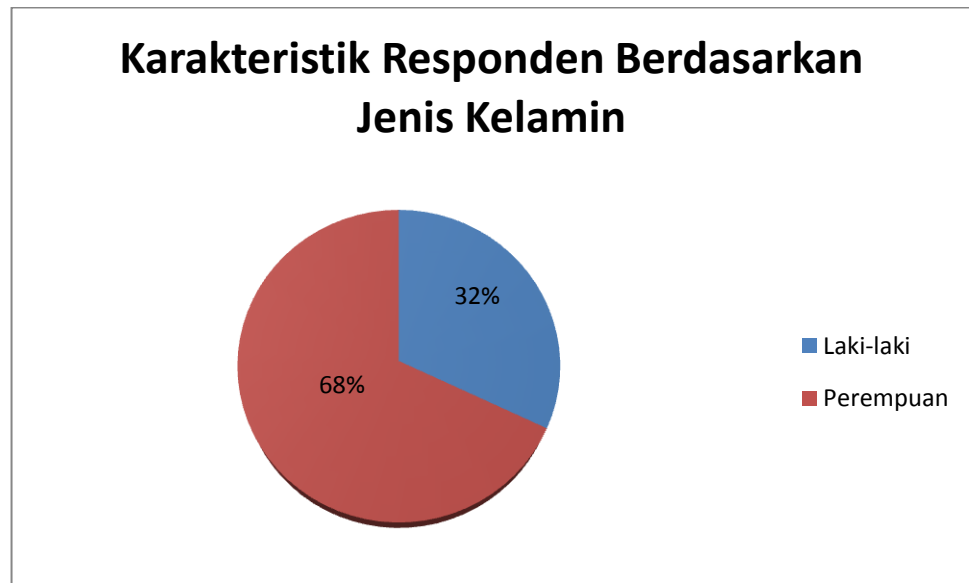
Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	17 Orang	32%
Perempuan	36 Orang	68%
Total	53 Orang	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Data tabel 8 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 68%. Responden yang berjenis kelamin laki-laki dalam penelitian ini sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 32%.



Gambar 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan jenjang pendidikan dapat dilihat di tabel berikut:

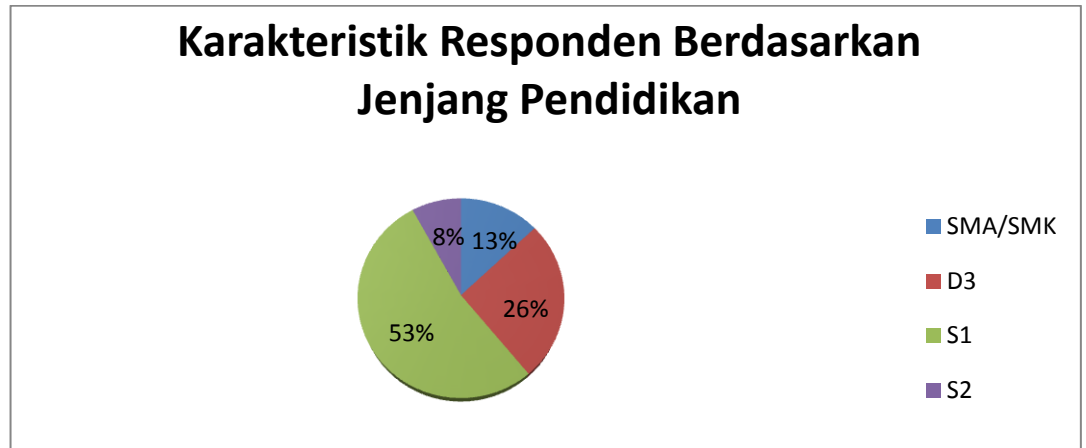
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	7 Orang	13%
D3	14 Orang	26%
S1	28 Orang	53%
S2	4 Orang	8%
Total	53 Orang	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Data tabel 9 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini banyak di jenjang pendidikan S1 sebesar 28 orang dengan jumlah persentase 53%. Jenjang pendidikan terbesar kedua banyak di jenjang pendidikan D3 sebesar 14 orang dengan jumlah persentase 26%, sementara jenjang pendidikan terbesar ketiga di jenjang pendidikan SMA/SMK sebanyak 7 orang dengan jumlah persentase 13% dan

jenjang pendidikan terbesar keempat berada di jenjang pendidikan S2 sebanyak 4 orang dengan jumlah persentase 8%.



Gambar 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Jabatan

Deskripsi responden berdasarkan lama jabatan dapat dilihat di tabel berikut:

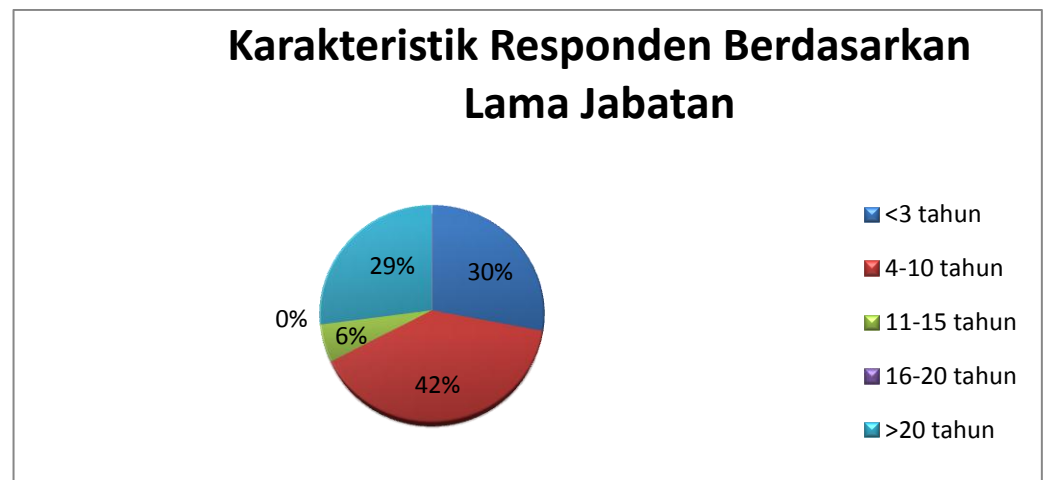
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Jabatan

Lama Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
<3 Tahun	16 orang	30%
4-10 Tahun	22 orang	42%
11-15 Tahun	3 orang	6%
16-20 Tahun	0 orang	0 %
>20 Tahun	12 orang	29%
Total	53 orang	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Data tabel 10 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas memiliki lama jabatan 4-10 tahun sebanyak 22 orang dengan total persentase 42%. Pegawai dengan lama jabatan <3 tahun menduduki urutan kedua sebesar 16 orang dengan total persentase 30%, sedangkan pegawai yang memiliki lama jabatan >20 tahun

menduduki urutan ketiga sebesar 12 orang dengan total persentase 29%, sementara urutan keempat dengan jumlah pegawai 3 orang dan memiliki total persentase 6% berada di lama jabatan 11-15 tahun. Namun tidak ada pegawai dengan lama jabatan 16-20 tahun.



Gambar 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Jabatan

3. Statistik Deskripsi Variabel Penelitian

Statistik deskripsi variabel penelitian ini meliputi harga rerata *Mean* (M), Median (Me), Modus (Mo), dan Standar Deviasi (SD). Tujuan dari statistik deskriptif variabel penelitian adalah memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari *mean*, median, modus, dan standar deviasi. Penelitian ini menguji pengaruh variabel Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Niat *Whistleblowing*. Langkah-langkah yang digunakan dalam mendeskripsikan data masing-masing variabel diambil dari Sugiyono (2012: 36) sebagai berikut:

a. Kelas Interval

$$\text{Rumus : } K=1+3,3 \log n$$

Keterangan:

K : Jumlah Kelas Interval

n : Jumlah Data Observasi

b. Rentang Data

Rumus : Rentang Data = (Nilai Maksimum - Nilai Minimum) + 1

c. Panjang Kelas

Rumus : Panjang Kelas = Rentang Data / Jumlah Kelas

d. *Mean* Ideal

Rumus : *Mean* = $1/2$ (skor maksimum + skor minimum)

e. Standar Deviasi

Rumus : Standar Deviasi = $1/6$ (skor maksimum - skor minimum)

Sedangkan rumus yang digunakan untuk mencari katagori sebagai berikut:

a. Tinggi = $< (Mi + SDi)$

b. Sedang = $(Mi - SDi)$ s/d $(Mi + SDi)$

c. Rendah = $> (Mi - SDi)$

Deskripsi data masing-masing variabel secara rinci dapat dilihat dalam uraian berikut:

a. Niat *Whistleblowing*

1) Jumlah Kelas Interval

$$K = 1 + 3,3 \log 53$$

$$= 1 + 3,3 (1,724)$$

$$= 1 + 5,690$$

$$= 6,690$$

Dibulatkan menjadi 7

$$2) \text{ Rentang Data} = (32 - 14) + 1$$

$$= 19$$

$$3) \text{ Panjang Kelas} = \frac{19}{7}$$

$$= 2,714$$

Dibulatkan menjadi 3

4) *Mean* ideal

$$M_i = 1/2 (36 - 9)$$

$$= 1/2 (27)$$

$$= 13,5$$

Dibulatkan menjadi 14

5) Standar Deviasi

$$SD_i = 1/6 (36 - 9)$$

$$= 1/6 (27)$$

$$= 4,5$$

Dibulatkan menjadi 5

Penentuan Kategori:

$$1) \text{ Tinggi} = < (14+5)$$

$$= < 19$$

$$2) \text{ Sedang} = (14-5) \text{ s/d } (14+5)$$

$$= 9 \text{ s/d } 19$$

$$3) \text{ Rendah} = > (14-5)$$

$$= > 9$$

Kuesioner variabel Niat *Whistleblowing* terdiri dari 9 pernyataan. Penentuan skor dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* yang terdiri dari empat alternatif jawaban. Skor yang diberikan dalam penelitian ini maksimal empat dan minimal satu, sehingga skor tertinggi dalam penelitian ini sebesar 36 dari skor tertinggi yang mungkin tercapai ($4 \times 9 = 36$) dan skor terendah dalam penelitian sebesar 9 dari skor terendah yang mungkin tercapai ($1 \times 9 = 9$), *mean* 22,42, median 23, dan standar deviasi 5. Hasil jumlah kelas interval yang dihitung dengan menggunakan rumus *Struges* adalah 6,690 dibulatkan menjadi 7, sementara hasil rentang data yang diperoleh adalah 19, dan hasil panjang kelas yang diperoleh adalah 2,714 dibulatkan menjadi 3. Jawaban responden terhadap Niat *whistleblowing* dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Variabel Niat *Whistleblowing*.

No	Kelas Interval	Frekuensi (F)	Persentase
1.	14-16	1	2%
2.	17-19	6	11%
3.	20-22	12	23%
4.	23-25	30	57%
5.	26-28	3	6%
6.	29-31	0	0%
7.	32-34	1	2%
JUMLAH		53	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Data variabel Niat *whistleblowing* tersebut digolongkan lagi kedalam kategori kecenderungan data variabel Niat *whistleblowing*.

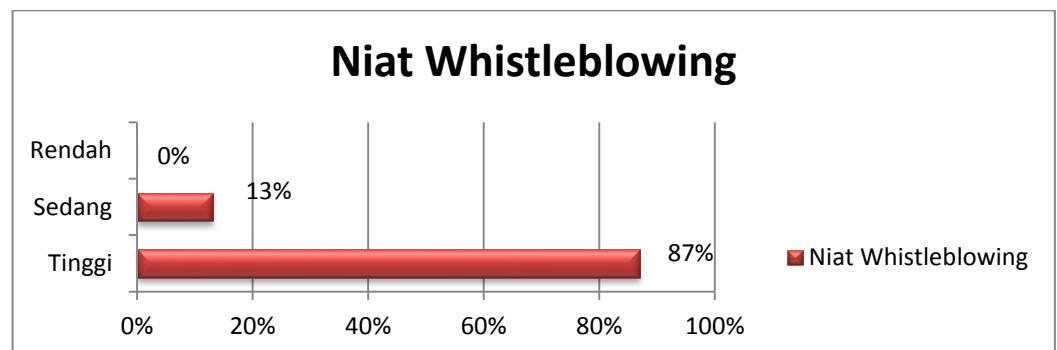
Kategori kecenderungan data variabel tersebut terdiri dari tiga kategori yaitu tinggi, sedang, rendah.

Tabel 12. Distribusi Kategori Kecenderungan Variabel Niat *Whistleblowing*.

No	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Kategori
1.	< 9	46	87%	Tinggi
2.	9 s/d 19	7	13%	Sedang
3.	> 19	0	0%	Rendah
JUMLAH		53	100%	

Sumber: Data primer yang diolah

Data tabel 12 menunjukkan bahwa hasil frekuensi niat *whistleblowing* kategori tinggi sebanyak 46 responden (87%), kategori sedang sebanyak 7 responden (13%), dan tidak ada hasil frekuensi di kategori rendah. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki kecenderungan niat *whistleblowing* yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap niat *whistleblowing* sebagai hal positif dan kecenderungan melakukan *whistleblowing* tinggi. Kategori kecenderungan niat *whistleblowing* dapat dilihat dalam gambar *Bar chart* sebagai berikut:



Gambar 5. Kecenderungan Data Variabel Niat *Whistleblowing*

b. Komitmen Profesional

1) Jumlah Kelas Interval

$$\begin{aligned}K &= 1 + 3,3 \log 53 \\ &= 1 + 3,3 (1,724) \\ &= 1 + 5,690 \\ &= 6,690\end{aligned}$$

Dibulatkan menjadi 7

2) Rentang Data = $(18 - 12) + 1$
 $= 7$

3) Panjang Kelas = $\frac{7}{7}$
 $= 1$

4) *Mean* ideal

$$M_i = 1/2 (20 - 5)$$

$$= 1/2 (15)$$

$$= 7,5$$

Dibulatkan menjadi 8

5) Standar Deviasi ideal

$$SD_i = 1/6 (20 - 5)$$

$$= 1/6 (15)$$

$$= 2,5$$

Dibulatkan menjadi 3

Penentuan Kategori

1) Tinggi = $> (8 + 3)$

$$= > 11$$

2) Sedang = $(8-3)$ s/d $(8+3)$

$$= 5 \text{ s/d } 11$$

3) Rendah = $< (8-3)$

$$= < 5$$

Kuesioner variabel Komitmen Profesional terdiri dari 5 pernyataan. Penentuan skor dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* yang terdiri dari empat alternatif jawaban. Penentuan skor dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* yang terdiri dari empat alternatif jawaban. Skor yang diberikan dalam penelitian ini maksimal empat dan minimal satu, sehingga skor tertinggi dalam penelitian ini sebesar 20 dari skor tertinggi yang mungkin tercapai ($4 \times 5 = 20$) dan skor terendah dalam penelitian sebesar 5 dari skor terendah yang mungkin tercapai ($1 \times 5 = 5$), *mean* 14,53, median 15, dan standar deviasi 3. Hasil jumlah kelas interval yang dihitung dengan menggunakan rumus *Struges* adalah 6,690 dibulatkan menjadi 7, sementara hasil rentang data yang diperoleh adalah 9, dan hasil panjang kelas yang diperoleh 1. Jawaban responden terhadap komitmen profesional dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 13. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Profesional.

No	Kelas Interval	Frekuensi (F)	Persentase
1.	12	10	19%
2.	13	7	13%
3.	14	7	13%
4.	15	17	32%
5.	16	9	17%
6.	17	2	4%
7.	18	1	2%
JUMLAH		53	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Data variabel komitmen profesional kemudian digolongkan kedalam kategori kecenderungan data variabel komitmen profesional.

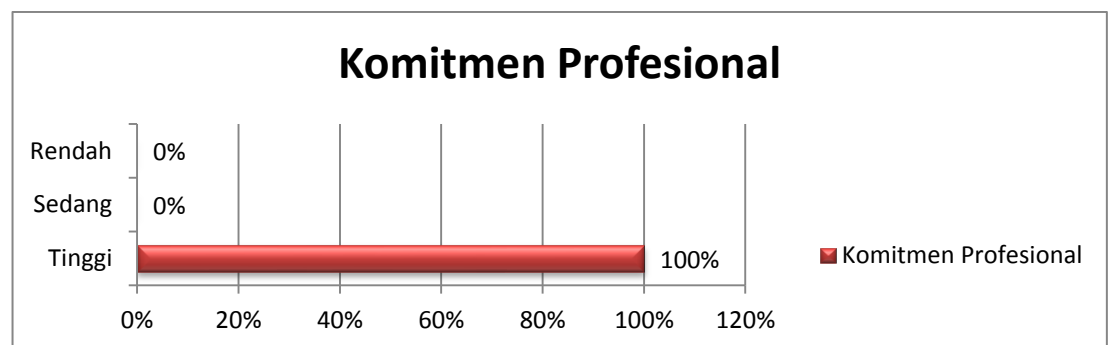
Kategori kecenderungan data variabel tersebut terdiri dari tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

Tabel 14. Distribusi Kategori Kecenderungan Variabel Komitmen Profesional.

No	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Kategori
1.	> 11	53	100%	Tinggi
2.	5 s/d 11	0	0%	Sedang
3.	<5	0	0%	Rendah
JUMLAH		53	100%	

Sumber: Data primer yang diolah

Data tabel 14 menunjukkan bahwa hasil frekuensi komitmen profesional kategori sangat tinggi sebanyak 53 responden (100%), dan tidak ada hasil frekuensi di kategori sedang dan rendah. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki kecenderungan Komitmen Profesional yang tinggi. Kategori kecenderungan komitmen profesional dapat dilihat dalam gambar *Bar chart* sebagai berikut:



Gambar 6. Kecenderungan Data Variabel Komitmen Profesional

c. Komitmen Organisasi

1) Jumlah Kelas Interval

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log 53 \\
 &= 1 + 3,3 (1,724)
 \end{aligned}$$

$$= 1 + 5,690$$

$$= 6,690$$

Dibulatkan menjadi 7

$$\begin{aligned} 2) \text{ Rentang Data} &= (24 - 13) + 1 \\ &= 12 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3) \text{ Panjang Kelas} &= \frac{12}{7} \\ &= 1,714 \end{aligned}$$

Dibulatkan menjadi 2

4) *Mean* ideal

$$\begin{aligned} M_i &= 1/2 (48 - 12) \\ &= 1/2 (36) \\ &= 18 \end{aligned}$$

5) Standar Deviasi ideal

$$\begin{aligned} SD_i &= 1/6 (48-12) \\ &= 1/6 (36) \\ &= 6 \end{aligned}$$

Penentuan Kategori

$$1) \text{ Tinggi} = > (18+6)$$

$$= > 24$$

$$2) \text{ Sedang} = (18-6) \text{ s/d } (18+6)$$

$$= 12 \text{ s/d } 24$$

$$3) \text{ Rendah} = < (18 - 6)$$

$$= < 12$$

Kuesioner variabel Komitmen Organisasi terdiri dari 12 pernyataan.

Penentuan skor dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* yang

terdiri dari empat alternatif jawaban. Penentuan skor dalam penelitian

ini menggunakan skala *likert* yang terdiri dari empat alternatif jawaban. Skor yang diberikan dalam penelitian ini maksimal empat dan minimal satu, sehingga skor tertinggi dalam penelitian ini sebesar 48 dari skor tertinggi yang mungkin tercapai ($4 \times 12 = 48$) dan skor terendah dalam penelitian sebesar 12 dari skor terendah yang mungkin tercapai ($1 \times 12 = 12$), *mean* 16,25, median 16, dan standar deviasi 6. Hasil jumlah kelas interval yang dihitung dengan menggunakan rumus *Struges* adalah 6,690 dibulatkan menjadi 7, sementara hasil rentang data yang diperoleh adalah 12, dan hasil panjang kelas yang diperoleh 1,714 dibulatkan menjadi 2. Jawaban responden terhadap komitmen organisasi dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi.

No	Kelas Interval	Frekuensi (F)	Persentase
1.	13-14	3	6%
2.	15-16	27	51%
3.	17-18	17	32%
4.	19-20	3	6%
5.	21-22	2	4%
6.	23-24	1	2%
JUMLAH		53	100%

Sumber: Data primer yang diolah

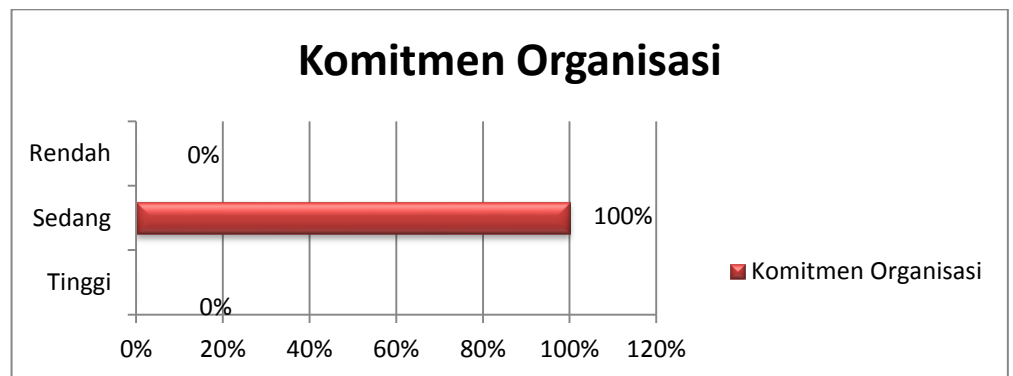
Data variabel komitmen organisasi digolongkan kedalam kategori kecenderungan data variabel komitmen organisasi. Kategori kecenderungan data variabel tersebut terdiri dari tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

Tabel 16. Distribusi Kategori Kecenderungan Variabel Komitmen Organisasi.

No	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Kategori
1.	> 24	0	0%	Tinggi
2.	12 s/d 24	53	100%	Sedang
3.	< 12	0	0%	Rendah
JUMLAH		53	100%	

Sumber: Data primer yang diolah

Data tabel 16 menunjukkan bahwa hasil frekuensi Komitmen Organisasi banyak dikategori sedang sebanyak 53 responden (100%), dan tidak ada hasil frekuensi di kategori tinggi dan rendah. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki kecenderungan Komitmen Organisasi yang sedang. Kategori kecenderungan komitmen organisasi dapat dilihat dalam gambar *Bar chart* sebagai berikut:



Gambar 7. Kecenderungan Data Variabel Komitmen Organisasi

d. Kepuasan Kerja

1) Jumlah Kelas Interval

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log 53 \\
 &= 1 + 3,3 (1,724) \\
 &= 1 + 5,690
 \end{aligned}$$

$$= 6,690$$

Dibulatkan menjadi 7

$$\begin{aligned} 2) \text{ Rentang Data} &= (31 - 15) + 1 \\ &= 17 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3) \text{ Panjang Kelas} &= \frac{17}{7} \\ &= 2,428 \\ &\text{Dibulatkan menjadi 2} \end{aligned}$$

4) *Mean* ideal

$$\begin{aligned} \text{Mi} &= 1/2 (48 - 12) \\ &= 1/2 (36) \\ &= 18 \end{aligned}$$

5) Standar Deviasi ideal

$$\begin{aligned} \text{SDi} &= 1/6 (48-12) \\ &= 1/6 (36) \\ &= 6 \end{aligned}$$

Penentuan Kategori

$$\begin{aligned} 1) \text{ Tinggi} &= > (18+6) \\ &= > 24 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2) \text{ Sedang} &= (18-6) \text{ s/d } (18+6) \\ &= 12 \text{ s/d } 24 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3) \text{ Rendah} &= < (18 - 6) \\ &= < 12 \end{aligned}$$

Kuesioner variabel Kepuasan Kerja terdiri dari 12 pernyataan. Penentuan skor dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* yang terdiri dari empat alternatif jawaban. Penentuan skor dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* yang terdiri dari empat alternatif

jawaban. Skor yang diberikan dalam penelitian ini maksimal empat dan minimal satu, sehingga skor tertinggi dalam penelitian ini sebesar 48 dari skor tertinggi yang mungkin tercapai ($4 \times 12 = 48$) dan skor terendah dalam penelitian sebesar 12 dari skor terendah yang mungkin tercapai ($1 \times 12 = 12$), *mean* 21,47, median 23, dan standar deviasi 6. Hasil jumlah kelas interval yang dihitung dengan menggunakan rumus *Struges* adalah 6,690 dibulatkan menjadi 7, sementara hasil rentang data yang diperoleh adalah 17, dan hasil panjang kelas yang diperoleh 2,428 dibulatkan menjadi 2. Jawaban responden terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 17. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.

No	Kelas Interval	Frekuensi (F)	Persentase
1.	15-16	10	19%
2.	17-18	5	9%
3.	19-20	2	4%
4.	21-22	8	15%
5.	23-24	23	43%
6.	25-26	3	6%
7.	27-28	0	0%
8.	29-30	1	2%
9.	31-32	1	2%
JUMLAH		53	100%

Sumber: Data primer yang diolah

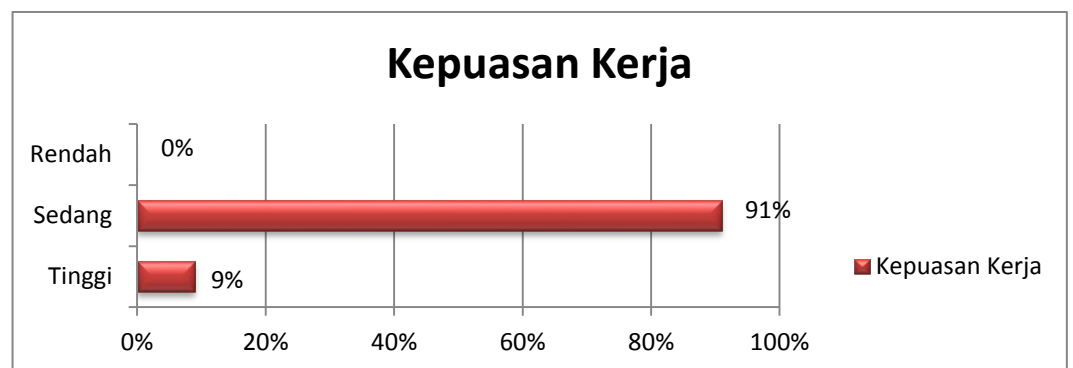
Data variabel kepuasan kerja digolongkan lagi kedalam kategori kecenderungan data variabel kepuasan kerja. Kategori kecenderungan data variabel tersebut terdiri dari tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

Tabel 18. Distribusi Kategori Kecenderungan Variabel Kepuasan Kerja.

No	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Kategori
1.	> 24	5	9%	Tinggi
2.	12 s/d 24	48	91%	Sedang
3.	< 12	0	0%	Rendah
JUMLAH		53	100%	

Sumber: Data primer yang diolah

Data tabel 18 menunjukkan bahwa hasil frekuensi kepuasan kerja kategori tinggi sebanyak 5 responden (9%), kategori sedang sebanyak 48 responden (91%), dan tidak ada hasil frekuensi di kategori rendah. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki kecenderungan Kepuasan Kerja yang sedang. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden sudah merasa puas dan nyaman dengan pekerjaan yang dijalani. Kategori kecenderungan kepuasan kerja dapat dilihat dalam gambar *Bar chart* sebagai berikut:



Gambar 8. Kecenderungan Data Variabel Kepuasan Kerja

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui data variabel yang telah didistribusikan dalam penelitian layak atau tidak untuk dianalisis.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *one sample kolmogrov smirnov*. Berikut ini hasil perhitungan *one sample kolmogrov smirnov*:

Tabel 19. Hasil Uji Normalitas

N	53
Normal Parameter	
Mean	0,000
Std Deviation	2,560
Most Extreme Differences	
Absolute	0,170
Postive	0,137
Negative	-0,170
Kolmogrov-Smirnov Z	1,240
Asymp. Sig. (2-Tailed)	0,093

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil tabel uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,093 lebih besar dari nilai $>Sig$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui model yang digunakan linear atau tidak. Hasil perhitungan uji linearitas dalam *output* statistik model regresi dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 20. Hasil Uji Linearitas

Hubungan	<i>Deviation From Linearity</i>	Kriteria
Komitmen Profesional – Niat <i>whistleblowing</i>	0,116	Linear
Komitmen Organisasi – Niat <i>whistleblowing</i>	0,055	Linear
Kepuasan Kerja – Niat <i>whistleblowing</i>	0,153	Linear

Sumber: Data Primel yang diolah

Berdasarkan hasil uji linearitas diatas untuk ketiga model tersebut memiliki nilai $> 0,05$ yaitu Komitmen Profesional 0,116, Komitmen Organisasi 0,055 dan Kepuasan Kerja 0,153. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model tersebut linear, sehingga dapat menggunakan uji regresi linear.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk menguji terjadi atau tidaknya multikolinearitas antar variabel independen. Model regresi sebaiknya tidak memiliki kolerasi antara variabel bebas. Berikut ini tabel hasil perhitungan uji multikolinearitas:

Tabel 21. Hasil Uji Multikolinearitas

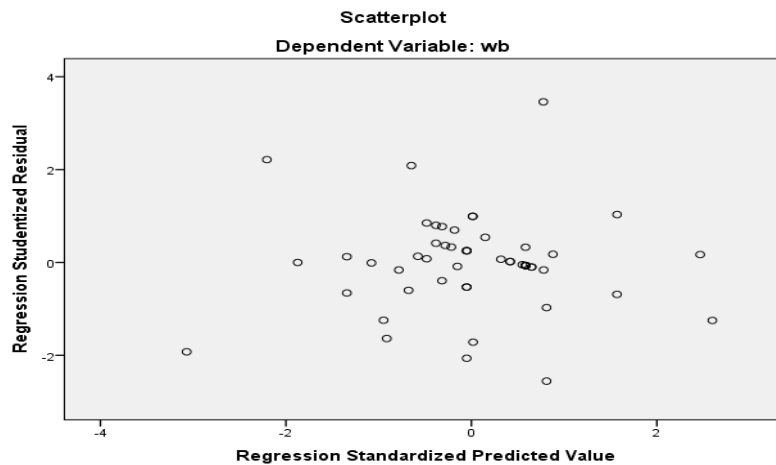
No	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komitmen Profesional	0,478	2,093
2	Komitmen Organisasi	0,782	1,274
3	Kepuasan Kerja	0,495	2,020

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan dari hasil tabel tersebut diketahui bahwa semua variabel independen mempunyai nilai *Tolerance* $\geq 0,1$ dan nilai *VIF* ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Penelitian ini menggunakan grafik *Scatterplot*. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 9. Hasil Uji Heterokedasitas

Berdasarkan hasil grafik *scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi di penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi linear sederhana ini digunakan untuk mengetahui jawaban dari hipotesis pertama, kedua dan ketiga. Nilai koefisien regresi diketahui dari hasil perhitungan yaitu :

1) Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Niat *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil perhitungan regresi sederhana maka diperoleh rangkuman hasil uji analisis regresi sederhana sebagai berikut :

Tabel 22. Rangkuman Hasil Analisis Hipotesis 1

Variabel	Konstanta	Koefisien Regresi	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig
Komitmen Profesional	25,271	-0,199	6,890	1,676	0,000
R Square	0,012				
R	0.109				

Sumber : Data Primer yang diolah

a) Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan linier sederhana yang ditunjukkan pada tabel diatas, maka persamaan garis regresi untuk hipotesis 1 sebagai berikut :

$$Y = 25,271 - 0,199X_1$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut diketahui bahwa konstanta sebesar 25,271. Hal ini menunjukkan jika variabel independen dianggap tetap, maka perubahan Niat *Whistleblowing* sebesar 25,271 satuan. Koefisien Komitmen Profesional sebesar -0,199 menunjukkan bahwa setiap kenaikan Komitmen Profesional sebesar 1 satuan maka akan menurunkan Niat *Whistleblowing* sebesar 0,199 satuan pada karyawan rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan asumsi variabel lain konstan.

b) Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi (R^2) di tabel 22 sebesar 0,012 yang menunjukkan Niat *Whistleblowing* pada karyawan rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta dipengaruhi

oleh Komitmen Profesional sebesar 1,2%, sedangkan sisanya sebesar 98,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

c) Uji t

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana antara Komitmen Profesional dan Niat *Whistleblowing* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,890 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,676. Hasil ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} . Hal ini menunjukkan adanya pengaruh Komitmen Profesional terhadap Niat *Whistleblowing*.

Uji t variabel Komitmen Profesional menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Profesional mempengaruhi Niat *Whistleblowing* secara signifikan. Hipotesis pertama menyatakan bahwa Komitmen Profesional berpengaruh negatif terhadap Niat *Whistleblowing* ditolak.

2) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil perhitungan regresi sederhana maka diperoleh rangkuman hasil uji analisis regresi sederhana sebagai berikut :

Tabel 23. Rangkuman Hasil Analisis Hipotesis 2

Variabel	Konstanta	Koefisien Regresi	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig
Komitmen Organisasi	17,012	0,325	7,702	1,676	0,000
R Square	0,052				
R	0,229				

Sumber : Data Primer yang Diolah

a) Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan linier sederhana yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka persamaan garis regresi untuk hipotesis 2 sebagai berikut :

$$Y = 17,012 + 0,325X_2,$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dilihat bahwa konstanta sebesar 17,012. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dianggap tetap, maka perubahan Niat *Whistleblowing* sebesar 17,012 satuan. Koefisien regresi Komitmen Organisasi sebesar 0,325 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan Komitmen Organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Niat *Whistleblowing* sebesar 0,325 satuan pada karyawan rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan asumsi variabel lain konstan.

b) Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi (R^2) di tabel 23 sebesar 0,052 yang menunjukkan Niat *Whistleblowing* pada karyawan

rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi sebesar 5,2%, sedangkan sisanya sebesar 94,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

c) Uji t

Hasil uji t antara Komitmen Organisasi terhadap Niat *Whistleblowing* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,702 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,676. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} . Hal ini menunjukkan adanya pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat *Whistleblowing*.

Uji t variabel Komitmen Organisasi menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi mempengaruhi Niat *Whistleblowing* secara signifikan. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Niat *Whistleblowing* diterima.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niat *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil perhitungan regresi sederhana maka diperoleh rangkuman hasil uji analisis regresi sederhana sebagai berikut :

Tabel 24. Rangkuman Hasil Analisis Hipotesis 3

Variabel	Konstanta	Koefisien Regresi	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig
Kepuasan Kerja	26,62	-0,196	11,863	1,676	0,000
R Square	0,066				
R	0,257				

Sumber : Data Primer yang Diolah

a) Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan linier sederhana yang ditunjukkan pada tabel diatas, maka persamaan garis regresi untuk hipotesis 3 sebagai berikut :

$$Y = 26,620 - 0,196X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dilihat bahwa konstanta sebesar 26,620. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dianggap tetap, maka perubahan Niat *Whistleblowing* sebesar 26,620 satuan. Koefisien regresi Kepuasan Kerja sebesar -0,196 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 1 satuan maka akan menurunkan Niat *Whistleblowing* sebesar 0,196 satuan pada karyawan rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan asumsi variabel lain konstan.

b) Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi (R^2) di tabel 24 sebesar 0,066 yang menunjukkan Niat *Whistleblowing* pada karyawan

rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja sebesar 6,6%, sedangkan sisanya sebesar 93,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

c) Uji t

Hasil uji t antara Kepuasan kerja terhadap Niat *Whistleblowing* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 11,863 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,676. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} . Hal ini menyatakan adanya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niat *Whistleblowing*.

Uji t variabel Kepuasan Kerja menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja mempengaruhi Niat *Whistleblowing* secara signifikan. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap Niat *Whistleblowing* diterima.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk menguji hipotesis keempat (H4) yaitu variabel Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan mempengaruhi Niat *Whistleblowing*. Ringkasan hasil analisis regresi berganda sebagai berikut :

Tabel 25. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Nilai F		Sig	Konstanta	Koefisien
	F hitung	F tabel			
Komitmen Profesional	4,122	2,790	0,000	19,611	0,032
Komitmen Organisasi					0,567
Kepuasan Kerja					-0,331
R Square	0,202				
R	0,449				

Sumber : Data primer yang diolah

1) Persamaan Regresi Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda yang ditunjukkan tabel diatas, maka persamaan garis regresi untuk hipotesis 4 berikut :

$$Y = 19,611 + 0,032X_1 + 0,567X_2 - 0,331X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dilihat bahwa nilai koefisien X_1 sebesar 0,032 yang berarti komitmen Profesional meningkat 1 poin maka Niat *Whistleblowing* akan naik sebesar 0,032 satuan dengan asumsi X_2 dan X_3 tetap. Nilai koefisien X_2 sebesar 0,567 yang berarti Komitmen Organisasi meningkat 1 poin maka Niat *Whistleblowing* akan naik sebesar 0,567 satuan dengan asumsi X_1 dan X_3 tetap. Nilai koefisien X_3 sebesar -0,331 yang berarti Kepuasan Kerja meningkat 1 poin maka Niat *Whistleblowing* akan turun sebesar 0,331 satuan dengan asumsi X_1 dan X_2 tetap.

2) Koefisien Determinasi Berganda

Berdasarkan hasil tabel 24 diperoleh koefisien (R^2) sebesar 0,202. Hal ini dapat diartikan bahwa sebesar 20,2% variabel Niat *Whistleblowing* dipengaruhi oleh Komitmen Profesiional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan kerja secara bersama-sama, sementara sisanya sebesar 79,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

3) Uji F

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $4,122 > 2,790$. Hal ini berarti Komitmen Profesional, Komitmen organisasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Niat *Whistleblowing*. Hasil nilai signifikansi yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama mempengaruhi Niat *Whistleblowing* secara signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan Komitmen Profesional, Komitmen organisasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Niat *Whistleblowing* pada karyawan rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta diterima.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Niat *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi sederhana antara Komitmen Profesional (X) terhadap Niat *Whistleblowing* (Y) terdapat pengaruh signifikan yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} sebesar $(6,890 > 1,676)$ dan nilai p value sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Profesional (X1) terhadap Niat *Whistleblowing* (Y) memiliki pengaruh signifikan. Hasil nilai koefisien regresi pada analisis ini menunjukkan arah positif sebesar -0,199, sehingga H1 ditolak. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,012 yang menunjukkan bahwa variabel Niat *Whistleblowing* dipengaruhi oleh variabel Komitmen Profesional sebesar 1,2%, sementara 98,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Perlunya komitmen profesional di dalam diri karyawan karena komitmen karyawan merupakan salah satu bagian yang memiliki peran penting di dalam diri karyawan, sehingga dengan munculnya peran tersebut membuat karyawan memiliki rasa cinta terhadap profesinya. Timbulnya rasa cinta terhadap profesi akan membuat individu memiliki tanggung jawab untuk mengedepankan etika profesi yang ada di dalam profesinya. Rasa cinta yang tinggi terhadap profesi di dalam diri karyawan akan membuat karyawan mengungkapkan kecurangan yang terjadi di dalam profesinya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Yusar (2013) yang menyatakan bahwa Profesionalisme Internal Auditor dimensi afiliasi komunitas, dimensi kewajiban sosial, dimensi dedikasi, dan dimensi keyakinan berpengaruh negatif terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*. Hal ini berarti bahwa Profesionalisme Internal Auditor tidak dapat meningkatkan Intensi untuk melakukan *Whistleblowing*.

Hasil penelitian ini Komitmen profesional berpengaruh negatif terhadap Niat *Whistleblowing*, meskipun mayoritas karyawan memiliki kecenderungan Komitmen Profesional yang tinggi. Hal ini dimungkinkan karena adanya faktor lain sebagai penghalang bagi seorang karyawan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, seperti pemecatan, mutasi jabatan, pengucilan, dan ancaman yang tidak diinginkan karyawan. Hal tersebut dapat membuat karyawan mengurungkan niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Merdikawati (2012) dan Elias (2008) dimana hasil penelitiannya menjelaskan bahwa Komitmen Profesional yang ada di dalam diri mahasiswa berpengaruh positif terhadap Niat *Whistleblowing* yang menunjukkan bahwa semakin tinggi Komitmen Profesional mahasiswa maka semakin tinggi pula Niat *Whistleblowing* di dalam diri mahasiswa. Perbedaan hasil terjadi dimungkinkan adanya perbedaan responden dimana responden pada penelitian ini merupakan karyawan dan

penelitian sebelumnya menggunakan responden mahasiswa. Mahasiswa dan karyawan memiliki cara pandang yang berbeda dalam menyikapi Komitmen Profesional. Biasanya mahasiswa masih bangga terhadap profesi yang akan digelutinya. Hal ini berbeda dengan karyawan yang boleh jadi kurang bangga terhadap profesinya karena telah mengerti keadaan yang sebenarnya di dunia kerja. Hal ini ditunjukkan oleh rendahnya skor butir pernyataan yang ada di penelitian yaitu “Saya merasa bangga dengan memberitahukan profesi saya ke orang lain”.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi sederhana antara Komitmen Organisasi (X2) terhadap Niat *Whistleblowing* (Y) terdapat pengaruh signifikan yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} sebesar ($7,702 > 1,676$) dan nilai p value sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X2) terhadap Niat *Whistleblowing* (Y) memiliki pengaruh signifikan. Hasil nilai koefisien regresi pada analisis ini menunjukkan arah positif sebesar 0,325, sehingga H2 diterima. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,052 yang menunjukkan bahwa variabel Niat *Whistleblowing* dipengaruhi oleh variabel Komitmen Organisasi sebesar 5,2%, sementara 94,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Komitmen organisasi menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan menunjukkan sikap positif terhadap organisasi akan berusaha meningkatkan prestasinya di organisasi, mewujudkan tujuan organisasi, dan memiliki jiwa untuk membela organisasi. Hal tersebut akan membuat karyawan secara tidak langsung memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk mewujudkan kesejahteraan dan tujuan organisasi, sehingga pada akhirnya rasa memiliki organisasi yang tinggi timbul di dalam diri karyawan. Adanya rasa memiliki organisasi membuat karyawan tersebut mau melakukan apa saja untuk melindungi organisasi dari kehancuran.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rizki (2012), Novita (2015), dan Cindy (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini mengidentifikasi adanya pengaruh positif Komitmen Organisasi karyawan rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap Niat *Whistleblowing*, sehingga semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula niat karyawan untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dalam melindungi organisasinya. Karyawan menganggap tindakan *whistleblowing* sebagai tindakan yang penting untuk melindungi organisasi dalam mewujudkan kesejahteraan serta tujuan organisasi.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niat *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi sederhana antara Kepuasan Kerja (X3) terhadap Niat *Whistleblowing* (Y) terdapat pengaruh signifikan yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} sebesar ($11,863 > 1,676$) dan nilai p value sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X3) terhadap Niat *Whistleblowing* (Y) memiliki pengaruh signifikan. Hasil nilai koefisien regresi pada analisis ini menunjukkan arah negatif sebesar -0,196, sehingga H3 diterima. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,066 yang menunjukkan bahwa variabel Niat *Whistleblowing* dipengaruhi oleh variabel Komitmen Profesional sebesar 6,6%, sementara 93,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kepuasan kerja merupakan gambaran sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya di organisasi. Adanya sikap positif yang dimiliki oleh karyawan akan membuat karyawan bekerja dengan senang hati dan lebih giat dengan mengorbankan dirinya untuk organisasi. Sikap positif yang ada di diri karyawan akan membuat karyawan merasa nyaman dengan kerjaan yang dijalannya. Timbulnya rasa nyaman tersebut secara tidak langsung membuat karyawan memberikan tenaga yang seutuhnya kepada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini mengidentifikasi pengaruh negatif Kepuasan Kerja karyawan rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap Niat *Whistleblowing*. Karyawan yang merasa kurang puas terhadap tanggung jawab yang dikasih dalam pekerjaannya, berarti karyawan tersebut mearasa kurang nyaman dengan pekerjaan yang dijalannya dan kurang nyaman dengan sistem yang ada disekitar organisasinya. Hal tersebut akan membuat karyawan memperhatikan kesalahan atau kecurangan yang terjadi di organisasi tempat karyawan bekerja, sehingga karyawan memiliki niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* untuk mendapatkan kondisi yang lebih nyaman di organisasi tempat karyawan bekerja.

Adanya tindakan *whistleblowing* diharapkan dapat membantu organisasi untuk memperbaiki kondisi organisasi menjadi lebih baik, sehingga karyawan secara sukarela memberikan tenaganya dengan tetap menjunjung tinggi norma yang ada di organisasi atau perusahaan. Tindakan tersebut diharapkan dapat membawa karyawan ke posisi yang lebih baik di organisasi atau perusahaan dan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya untuk mencapai kesejahteraan bersama.

4. Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Niat *Whistleblowing*

Hasil penelitian regresi berganda membuktikan nilai koefisien Komitmen Profesional sebesar 0,032, sementara nilai koefisien

Komitmen Organisasi sebesar 0,567, dan nilai koefisien Kepuasan Kerja sebesar -0,331. Adapun nilai F_{hitung} sebesar lebih besar dari pada nilai F_{tabel} sebesar (4,122 > 2,790) dan nilai p value sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Niat *Whistleblowing*, sehingga H4 diterima. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,202 yang menunjukkan bahwa variabel Niat *Whistleblowing* dipengaruhi oleh variabel Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja sebesar 20,2%, sementara 79,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi komitmen profesional yang dimiliki karyawan akan meningkatkan niat karyawan dalam melakukan tindakan *whistleblowing* dalam menjunjung etika profesinya. Begitu pula dengan hasil komitmen organisasi semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka membuat niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, maka karyawan akan semakin tinggi dalam mencapai kesejahteraan organisasi dan tujuan organisasi karena adanya rasa memiliki organisasi di dalam diri karyawan. Sementara itu kepuasan kerja yang rendah di dalam diri karyawan akan membuat karyawan memperhatikan kesalahan atau kecurangan yang terjadi di organisasi atau perusahaan tempat karyawan bekerja untuk mendapatkan rasa

nyaman dan puas terhadap pekerjaannya, mendapatkan gaji yang cukup, dan mendapatkan pengakuan dari atasan. Jadi dapat disimpulkan secara bersama-sama komitmen profesional dan komitmen organisasi yang tinggi akan berpengaruh tinggi pula terhadap niat *whistleblowing* yang dimiliki oleh karyawan untuk mengungkapkan penyimpangan atau kecurangan yang terjadi di organisasi, sementara itu kepuasan kerja yang rendah akan berpengaruh rendah pula terhadap niat *whistleblowing* yang dimiliki oleh karyawan untuk mengungkapkan penyimpangan atau kecurangan yang terjadi di organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Novita (2015) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *locus of control* berpengaruh terhadap intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini juga mendukung penelitian Putu (2016) yang menyatakan bahwa profesionalisme, komitmen organisasi, dan intensitas moral berpengaruh positif terhadap niat akuntan untuk melakukan *whistleblowing*.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun penelitian ini masih memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan acuan penelitian selanjutnya agar memperoleh hasil yang lebih baik. Berikut adalah keterbatasan yang dimiliki:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa selain Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja masih banyak terdapat faktor-faktor lain yang dapat digunakan dalam studi mengenai Niat *Whistleblowing*. Hal ini ditunjukkan dari nilai determinasi (R^2) sebesar 0,202 yang menunjukkan bahwa Niat *whistleblowing* dipengaruhi oleh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja sebesar 20,2%, sementara masih ada faktor lain yang mempengaruhi studi mengenai *Whistleblowing* sebesar 79,8%.
2. Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasi dinilai oleh karyawan itu sendiri (*self assessment*) sehingga memungkinkan terjadinya bias.
3. Subjek dalam penelitian ini masih sangat terbatas sehingga generalisasi dari hasil penelitian harus dilakukan secara hati-hati.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis mengenai Komitmen profesional, Komitmen organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Niat *Whistleblowing* pada karyawan rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan Komitmen Profesional terhadap Niat *Whistleblowing* pada karyawan rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien regresi sebesar -0,199, nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} sebesar $(6,890 > 1,676)$ dan signifikansi sebesar 0,000.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Niat *Whistleblowing* pada karyawan rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien regresi sebesar 0,325, nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} sebesar $(7,702 > 1,676)$ dan signifikansi sebesar 0,000.
3. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Niat *Whistleblowing* pada karyawan rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien regresi sebesar -0,196, nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} sebesar $(11,863 > 1,676)$ dan signifikansi sebesar 0,000.

4. Terdapat pengaruh signifikan Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Niat *Whistleblowing* pada karyawan rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien regresi Komitmen Profesional sebesar 0,032, Komitmen Organisasi sebesar 0,567, dan Kepuasan Kerja sebesar - 0,331, nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} sebesar (4,122 > 2,790) dan 0,000.

B. Implikasi Penelitian

Implikasi penelitian berdasarkan kesimpulan di atas adalah sebagai berikut:

1. Komitmen Profesional merupakan sikap dan perilaku individu yang mendasari profesionalnya dalam bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku di dalam profesinya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Profesional berpengaruh negatif terhadap Niat *Whistleblowing*. Komitmen profesional yang ada di diri karyawan rumah sakit dimungkinkan tidak mampu membuat karyawan melakukan tindakan *whistleblowing* karena adanya rasa takut yang membuat karyawan berfikir terancamnya posisi pribadi maupun kelompoknya dalam organisasi. Organisasi memiliki peran penting untuk mendorong karyawan mengutamakan aspek etika dan profesionalisme di atas kepentingan pribadi ataupun golongan.
2. Komitmen Organisasi merupakan sikap yang dimiliki oleh karyawan dengan menumbuhkan loyalitas dan kepercayaan agar mendorong

karyawan merasa memiliki organisasi, sehingga bersedia mengabdikan diri untuk organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Niat *Whistleblowing*. Hal ini mengandung implikasi bahwa Komitmen Organisasi yang tinggi pada karyawan rumah sakit dan adanya rasa menjadi bagian rumah sakit karyawan diharapkan bisa membantu organisasi meminimalisir penyimpangan yang ada di organisasi dan mencapai tujuan organisasi.

3. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya dengan anggapan yang menyenangkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap Niat *Whistleblowing*. Hal ini mengandung implikasi bahwa Kepuasan Kerja karyawan rumah sakit diharapkan membuat karyawan memiliki rasa peduli terhadap organisasi dengan memperhatikan kesalahan atau kecurangan yang ada di organisasi atau perusahaan dan secara sukarela memberikan sumbangan tenaga serta pemikiran untuk mengungkapkan penyimpangan yang terjadi di organisasi. Hal tersebut diharapkan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi secara sempurna dan mensejahterakan karyawan maupun organisasi.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka disarankan :

1. Bagi Rumah Sakit
 - a. Berdasarkan hasil kuesioner yang menunjukkan rendahnya kebanggaan karyawan jika melakukan tindakan *whistleblowing*, sebaiknya rumah sakit bisa memberikan jaminan perlindungan kepada karyawan, sehingga karyawan bisa merasa dilindungi oleh organisasi yang membuat karyawan bangga dalam melakukan tindakan *whistleblowing* dan tetap menjunjung tinggi etika profesinya.
 - b. Hasil kuesioner menunjukkan karyawan merasa gaji yang diberikan masih rendah, sehingga sebaiknya rumah sakit dapat memperbaiki desain sistem kompensasi dengan lebih baik lagi agar karyawan bisa merasa nyaman dengan lingkungan organisasi.
 - c. Hasil kuesioner menunjukkan keinginan yang rendah dalam diri karyawan untuk mensukseskan organisasi. Rumah sakit dapat melakukan sosialisasi dan menyelenggarakan training untuk mensosialisasi nilai-nilai organisasi, sehingga karyawan merasa sebagai bagian dari organisasi dan termotivasi untuk mensukseskan organisasi.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Variabel dalam penelitian masih terbatas, peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya menyelidiki faktor lain yang dapat

mempengaruhi Niat *Whistleblowing* seperti motivasi karyawan, faktor rekan kerja, lingkungan kerja atau etika yang ada di organisasi.

- b. Selain kuesioner, sebaiknya juga digunakan teknik wawancara untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.
- c. Memperluas subjek penelitian selanjutnya, baik di sektor kesehatan maupun di sektor lainnya, sehingga dapat memberikan gambaran *whistleblowing* di berbagai sektor.

DAFTAR PUSTAKA

- Abba Gabrilin. (2016). “KPK Periksa Nazaruddin untuk Kasus Korup Pengadaan Alkes di Dua Rumah Sakit”. <http://nasional.kompas.com/read/2016/06/14/12501941/kpk.periksa.nazaruddin.untuk.kasus.korupsi.pengadaan.alkes.di.dua.rumah.sakit>. Diakses pada tanggal 16 Maret 2017.
- Abdul et al. (2011). *Memahami Whistleblowing*. Jakarta: LPSK.
- Akmal Sulistomo. (2012). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pengungkapan Kecurangan (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Undip Dan Ugm). Karya Ilmiah tidak diterbitkan. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Amilin dan Rosita Dewi. (2008). “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan *Role Stress* Sebagai Variabel Moderating”. *Jurnal UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*. Vol 12. No.1. Hal 13-24.
- Andrie Alvin Suyono. (2016). “Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Internal Auditor Terhadap Intensi *Whistleblowing*, Studi Pada Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan Jawa Timur”. Karya Ilmiah tidak diterbitkan. Surabaya: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
- Anggun Pribadi Prasetyo. (2010). “Pengaruh *Locus Of Control*, Pengalaman Auditor, Komitmen Profesional dan Etika Profesional Terhadap Perilaku Auditor dalam Situasi Konflik Audit”. Skripsi. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Arfan Ikhsan Lubis. (2010). *Akuntansi Keprilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Baron, Robert A & Donn Byrne. (2005). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Brief, Arthur p & Stephan J. Motowidlo. (1986). *Proscial Organizational Behaviors*. *Academy of Management Review*. Vol. 11. No.4. Hal: 710-725.
- Chang, Jae Yoon dan Jin Nam Choi. (2007). *The Dynamic Relation Between Organizational and Professional Commitment of Highly Educated Research and Development (R&D) Professionals*. *Journal Of Social Psychology*. Vol. 147. No.3. Hal 299-315.

- Cholid. N dan Abu. A. (2013). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Christina Heni Wahyuningrum. (2009). “Pengaruh Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Intervening”. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Cindy Reyna Agustin. (2016). “Analisis Pengaruh Komitmen Profesional, komitmen Organisasi, dan Demografi terhadap Intensi Melakukan Tindakan *Whistleblowing*”. Skripsi. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Dozier, Janelle Brinker & Marcia P. Miceli. (1985). *Potential Predictors of Whistleblowing: A Prosocial Behavior Perspective*. *Academy of Management Review*. Vol.10. No. 4. Hal: 823-836.
- Eko Haryanto. (2014). *Potret Korupsi Kesehatan*. Jakarta: PK2KKN.
- Elias, Rafik. (2008). *Auditing students’ professional commitment and anticipatory socialization and their relationship to whistleblowing*. *Maneerial Auditing Journal*. Vol. 23. No. 3. Hal: 283-294.
- Erwan Suryono. (2014). “Pengaruh Sikap dan Norma Subyektif Terhadap Intensi Pegawai Negeri Sipil untuk Mengadukan Pelanggaran (*Whistleblowing*)”. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Faud Mas’ud. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan Cahyasumirat. (2006). “Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Internal Auditor, dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Internal Auditor PT. Bank ABC)”. Skripsi. Semarang: Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Gurses, Nadim dan Emine Demiray. (2007). *Organizational Commitment Of Employees Of Tv Production Center (Educational Television Etv) For Open Education Faculty, Anadolu University*. *Journal Of Edicational Technology*. Vol. 8 No.1: Hal. 1303-6521.
- Handoko T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasanudin. (2014). “Korupsi Alkes RSUD Jogja, Bambang Di Vonis 2 Tahun Penjara”. <http://www.harianjogja.com/baca/2014/10/24/korupsi-alkes-rsud>

[jogja-bambang-divonis-2-tahun-penjara-547024](#). Di akses Pada tanggal 15 Mei 2017.

- Ibnu Siena. (2017). “ICW: 482 Kasus korupsi rugikan negara Rp 1,4 T di 2016”. <https://www.merdeka.com/peristiwa/icw-482-kasus-korupsi-rugikan-negara-rp-14-t-di-2016.html>. Diakses pada tanggal 10 November 2017.
- Ilham Maulana Saud. (2016). “Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat *Whistleblowing Internal-Eksternal* dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi”. *Jurnal Akuntansi dan Inventasi* vol.1:209-219.
- Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Intan Setyawati et al. (2015). “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat untuk Melakukan *Whistleblowing Internal*”. *Journal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 17.
- Khaliq, Chaudhry Abdul et al. (2016). The Impact of Perceived Leadership Behavior and Organizational Commitment of Employees in the Education Sector of Pakistan. *Journal Of Natural and Social Sciences*. Vol. 5 No. 4. Hal: 902-907.
- Khoirun Nisa. (2015). “Profesionalisme Pegawai Pajak Dan Intensi Melakukan *Whistleblowing*, Studi Kasus Pada KPP Pratama Magelang”. *Karya Ilmiah tidak diterbitkan*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gajah Mada.
- Laksono Trisnantoro. (2013). “Ringkasan Hasil Seminar Korupsi di Sektor Kesehatan dan Pencegahannya”. <http://kebijakankesehatanindonesia.net/30-pengantar/pengantar/718-ringkasan-hasil-seminar-korupsi-di-sektor-kesehatan-dan-pencegahannya>. Diakses pada tanggal 3 Juli 2017.
- Luh Putu Setiawati. (2016). “Profesionalisme, Komitmen Organisasi, dan Intensitas Moral Sebagai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tindakan Akuntansi untuk Melakukan *Whistleblowing*”. *Karya Ilmiah tidak diterbitkan*. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Muhamad. (2008). *Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

- Muhammad Furqon. (2010). “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Sikap Perubahan Sebagai Variabel Intervening, Stud Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta”. *Karya Ilmiah tidak diterbitkan*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Muhammad Rizki Kurniawan. (2011). “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik”. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ozdemir, Murat. (2013). “*The Relationship Of Organizational Corruption With Organizational Dissent and Whistleblowing In Turkish Schools*”. *Journal Education*. Vol. 42 No.1: Hal. 74-84.
- Novita Eka Pratiwi.(2015). “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Aparatur Sipil Negara Terhadap Intensi Pengungkapan Tindak Pelanggaran (*Whistleblowing*), Studi kasus pada Dinas Kesehatan Kabupaten Semarang beserta Unit Pelaksanaan Teknis Daerah”. *Karya Ilmiah tidak diterbitkan*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Nurul Arifah. (2012). “Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor”. Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar.
- R. Dimas Arief Yulianto. (2015). “Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, dan Sensitivitas Etis Terhadap *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta)”. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rahardian Malik. (2010). “Analisis Perbedaan Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa dengan *Whistleblowing*”. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Rahmatullah Burhanuddin Wahab. (2012). “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar.
- Rika Dewi Kusumastuti. (2008). “Pengaruh Pengalaman, Komitmen Profesional, Etika Organisasi, dan *Gender* Terhadap Pengambilan Keputusan Etis

- Auditor”. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Risti Merdikawati. (2012). “Hubungan Komitmen Profesi dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi dengan Niat *Whistleblowing*, Studi Empiris Pada Mahasiswa Strata 1 Jurusan Akuntansi di Universitas Negeri Teratas di Jawa Tengah dan D. I. Yogyakarta”. *Karya Ilmiah tidak diterbitkan*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Rizki Bagustianto. (2012). “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan *Whistle-Blowing* (Studi Pada PNS BPK RI). *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. No. 80. Hal 1411-0393.
- Sears, D.O . (2009). *Psikologis Sosial*. Jakarta: Kencana.
- Solikhun Arifin. (2012). “Pengaruh Partisipasi Penyusun Anggaran Terhadap Kinerja Aparata Pemerintah Daerah: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi”. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Stephan P. Robbins. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . (2015). *Statistik Nonparametris*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Hadi. (2001). *Statistik*. Yogyakarta : Andi Offset
- Syaifa Rodiyah. (2015). “Pengaruh *Machiavellian*, Lingkungan Etika dan *Personal Cost* Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*”. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Tria Heni Hidayati. (2016). “Pengaruh Komitmen Profesi dan *Self Efficacy* Terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing*, Studi Empiris Rumah Sakit di Kabupaten Purworejo.” *Karya Ilmiah tidak diterbitkan*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ummi Hadyah Saleh. (2015). “LPSK: Ada 4 *Whistleblower* di Kasus Korupsi Selama 2015”. <https://www.suara.com/news/2015/12/30/145451/lpsk-ada-4->

whistleblower-di-kasus-korupsi-selama-2015. Diakses pada tanggal 10 November 2017.

Whereson Siringoringo. (2015). “Pengaruh Penerapan *Good Governanced* dan *Whistleblowing System* Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi dengan Resiko Sanksi Pajak Sebagai Variabel Moderating”. *Jurnal Akuntansi*. Vol.19 No. 2.

Wibowo. (2014). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Widya Wahyuningsih. (2016). Pengaruh Pemberian *Reward*, Komitmen Organisasi, Gender, dan Masa Kerja Terhadap *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Kantor PT. PLN (persero) Wilayah Sumatera Barat). *Karya Ilmiah tidak diterbitkan*. Padang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Yusar Segara. (2013). “Profesionalismen Internal dan Intensi Melakukan *Whistleblowing*”. *Jurnal Liquidity*. Vol. 2. No. 1. Hal. 34-44

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Saudara/i
Responden
Ditempat

Bersama ini saya:

Nama : Wulandari Purwaningtias
NIM : 15812147019
Status : Mahasiswa S1, Fakultas Ekonomi UNY
No. Hp : 085668036367

Sehubungan dengan penelitian skripsi program sarjana (S-1) program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, maka saya sangat membutuhkan informasi untuk mendukung penelitian yang saya lakukan dengan judul “Pengaruh Komitmen Professional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Niat *Whistleblowing* pada Rumah Sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta” .

Untuk itu saya mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang terlampir. Kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i sangat menentukan keberhasilan penelitian yang saya lakukan, sehingga diharapkan Bapak/Ibu/Saudara/i dapat mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya. Kuesioner ini digunakan hanya untuk kepentingan penelitian saja dan data responden sangat dirahasiakan.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,
Peneliti

Wulandari
Purwaningtias

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : (boleh tidak diisi)

Umur : <25 thn 26-35 thn 36-45thn 46-55thn >55thn

Jenis kelamin : Perempuan Laki-laki

Jenjang Pendidikan: SMA/SMK D3 S1 S2 S3

Lama Jabatan : <3thn 4-10thn 11-15thn 16-20thn >20thn

Berikan tanggapan terhadap pernyataan berikut ini dengan memberikan tanda centang (√) pada kotak yang disediakan sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Saudara/i rasakan, bukan pada kondisi yang ideal. Diharapkan setiap pernyataan hanya ada satu jawaban.

Keterangan Pilihan Jawaban Kuesioner:

SS: Sangat Setuju

S : Setuju

TS: Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

KUESIONER

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya akan berusaha keras dan sekuat mungkin untuk meningkatkan karir saya dalam menjalani profesi saya.				
2.	Bagi saya, profesi saya ini adalah yang terbaik.				
3.	Menurut saya, profesi yang saya jalani ini adalah hal terbaik dalam hidup saya, khususnya dalam hal kinerja tugasnya.				
4.	Saya sangat memperhatikan pengembangan karir profesi saya.				
5.	Saya merasa bangga dengan memberitahukan profesi saya ke orang lain.				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi saya.				
2.	Saya mempunyai kewajiban untuk membuat organisasi ini lebih maju				
3.	Organisasi tempat saya bekerja sangat berarti bagi saya.				
4.	Saya mau bekerja diatas batas normal untuk mengsucceskan organisasi				
5.	Saya tidak merasa menjadi bagian organisasi tempat saya bekerja				
6.	Saya merasa terlalu riskan untuk memutuskan meninggalkan organisasi ini.				
7.	Saya merasa masalah organisasi juga seperti masalah saya.				
8.	Ada konsekuensi negatif bila meninggalkan organisasi saat ini, bahkan bila saya menginginkan keluar.				
9.	Saya menaati jam kerja yang diterapkan di organisasi ini.				
10.	Alasan utama saya tetap bekerja di organisasi ini adalah apabila keluar akan memerlukan pengorbanan diri sendiri yang harus dipertimbangkan.				
11.	Saya mudah menjadi terikat dengan organisasi lain seperti organisasi tempat saya bekerja.				
12.	Terlalu banyak masalah yang harus dipecahkan dalam kehidupan saya jika saya memutuskan untuk keluar dari organisasi ini.				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya pikul.				
2.	Saya diberi gaji lebih rendah untuk apa yang saya kerjakan.				
3.	Tunjangan yang saya terima cukup banyak.				
4.	Promosi jarang terjadi di organisasi saya.				
5.	Saya puas dengan tingkat kemajuan saya.				
6.	Orang yang bekerja dengan saya tidak memberikan dukungan yang cukup kepada saya.				
7.	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman di sini.				
8.	Para atasan saya memberikan dukungan saya.				
9.	Para atasan saya mempunyai motivasi kerja yang tinggi.				
10.	Pekerjaan saya sangat menarik.				
11.	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya.				
12.	Saya merasa sedikit mencapai keberhasilan dalam pekerjaan saya.				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya akan melaporkan tindakan penyimpangan jika saya mengetahui adanya penyimpangan yang terjadi di organisasi atau perusahaan.				
2.	Saya akan melakukan segala cara untuk menegakkan kebenaran dengan menjadi orang yang mengungkapkan kecurangan atau penyimpangan.				
3.	Saya berencana melaporkan tindakan penyimpangan ke atasan untuk mengungkapkan penyimpangan yang terjadi di organisasi atau perusahaan apabila saya mengetahuinya.				
4.	Jika saya mengetahui adanya penyimpangan yang terjadi di organisasi, maka saya berminat untuk melaporkan tindakan tersebut ke atasan.				
5.	Jika saya mengetahui adanya penyimpangan yang terjadi di organisasi, saya akan berusaha keras melaporkan melalui saluran internal organisasi.				
6.	Jika internal organisasi tidak memungkinkan, saya akan berusaha keras untuk melaporkan tindakan penyimpangan melalui saluran eksternal organisasi.				
7.	Saya berniat menjadi orang yang mengungkapkan kecurangan atau penyimpangan.				
8.	Saya bangga menjadi orang yang mengungkapkan kecurangan atau penyimpangan.				
9.	Jika atasan saya menolak berkerja sama dalam mengungkapkan penyimpangan, maka saya akan membatalkan rencana untuk melakukan tindakan pengungkapan penyimpangan.				

LAMPIRAN 2 TABEL DATA UJI INSTRUMEN

A. Tabel Data Instrumen Niat *Whistleblowing*

NO Res	Jawaban Pernyataan Ke									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	23
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
6	2	2	2	2	3	1	1	1	4	18
7	3	3	3	3	2	2	3	3	3	25
8	4	4	3	3	3	3	3	2	2	27
9	3	3	3	3	2	2	3	2	2	23
10	4	4	4	4	4	4	4	4	1	33
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
13	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26
14	3	3	3	3	3	2	2	2	3	24
15	2	3	2	2	2	2	2	2	3	20
16	2	3	3	3	2	2	2	2	3	22
17	2	3	2	2	2	2	2	2	3	20
18	2	3	2	2	2	2	2	2	3	20
19	3	3	3	3	3	2	3	2	2	24
20	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
21	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
22	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
23	4	3	3	3	3	3	3	2	3	27
24	3	3	3	3	4	3	3	3	2	27
25	3	3	3	3	4	3	3	3	2	27
26	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
27	3	2	3	3	3	2	2	2	3	23
28	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
29	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
30	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
31	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
32	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
33	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26

NO Res	Jawaban Pernyataan Ke									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
34	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
35	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26
36	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26
37	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
38	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
39	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
40	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
41	3	4	4	4	4	3	3	2	3	30
42	3	4	4	3	3	4	3	3	3	30
43	3	2	3	3	3	3	2	2	3	24
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
45	3	3	3	3	3	1	3	1	2	22
46	2	2	2	2	2	2	3	3	2	20
47	3	3	4	4	3	3	3	3	3	29
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
49	3	3	3	3	3	2	2	2	3	24
50	3	3	3	3	3	2	2	2	2	23
51	3	3	3	3	3	2	2	2	2	23
52	3	2	3	3	3	2	3	3	3	25
53	3	2	3	3	2	1	2	2	3	21
Total	156	157	158	157	155	135	146	124	147	1335

B. Tabel Data Instrumen Komitmen Profesional

No Res	Jawaban Pernyataan Ke					Total
	1	2	3	4	5	
1	3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	4	3	18
5	3	3	2	3	3	14
6	4	3	3	4	3	17
7	3	2	2	3	2	12
8	3	3	3	3	3	15
9	4	3	3	4	3	17

No Res	Jawaban Pernyataan Ke					Total
	1	2	3	4	5	
10	4	3	3	4	2	16
11	3	3	3	3	3	15
12	3	3	3	3	2	14
13	3	3	3	3	3	15
14	3	3	3	3	3	15
15	3	3	3	3	3	15
16	3	3	3	3	3	15
17	3	3	3	3	3	15
18	3	3	3	3	3	15
19	4	3	3	3	2	15
20	4	3	3	4	2	16
21	3	2	2	3	2	12
22	3	2	2	3	2	12
23	3	2	2	3	2	12
24	3	3	3	4	3	16
25	3	3	3	4	3	16
26	3	3	2	3	2	13
27	3	3	2	3	2	13
28	3	2	2	3	2	12
29	3	2	2	3	2	12
30	3	3	3	3	2	14
31	3	2	2	3	2	12
32	3	2	2	3	2	12
33	3	2	2	3	2	12
34	3	3	2	3	2	13
35	3	3	3	3	3	15
36	3	3	3	3	3	15
37	3	2	2	3	2	12
38	3	3	3	3	2	14
39	3	3	2	3	2	13
40	3	3	3	3	2	14

No Res	Jawaban Pernyataan Ke					Total
	1	2	3	4	5	
41	3	3	3	3	3	15
42	4	3	3	3	3	16
43	4	3	3	3	2	15
44	3	3	3	3	3	15
45	3	3	3	3	2	14
46	3	2	2	3	3	13
47	4	2	2	3	2	13
48	3	2	2	3	3	13
49	4	3	3	3	3	16
50	4	2	2	3	3	14
51	4	3	3	3	3	16
52	4	3	3	3	3	16
53	4	3	3	3	3	16
Total	173	146	140	166	135	760

C. Tabel Data Instrumen Komitmen Organisasi

No Res	Jawaban Pernyataan Ke												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	33
2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	32
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35
4	2	4	4	2	3	3	2	2	4	2	2	2	32
5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	35
6	4	3	3	3	4	2	3	4	3	1	3	3	36
7	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	30
8	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	29
9	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	32
10	2	4	4	3	1	3	3	2	4	4	2	3	35
11	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
12	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	32
13	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	32
14	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	32
15	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	32
16	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	30

No Res	Jawaban Pernyataan Ke												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
17	2	4	4	4	2	3	3	2	3	3	2	2	34
18	2	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	33
19	1	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	32
20	3	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	43
21	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2	1	30
22	3	3	3	2	3	3	1	3	4	3	2	1	31
23	3	3	3	2	3	3	1	3	4	3	2	1	31
24	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	34
25	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	34
26	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	2	33
27	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	2	2	32
28	3	3	3	2	3	2	2	3	4	2	2	2	31
29	3	3	3	2	3	3	1	3	4	3	2	1	31
30	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	33
31	3	3	3	2	3	3	1	3	4	3	2	1	31
32	3	3	3	2	3	3	1	3	4	3	2	1	31
33	3	3	3	2	3	3	1	3	4	3	2	1	31
34	3	3	3	2	3	3	1	3	4	3	2	1	31
35	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	33
36	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	33
37	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	1	31
38	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	34
39	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	31
40	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	34
41	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	32
42	2	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	38
43	2	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	4	36
44	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	33
45	3	4	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	32
46	2	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	31
47	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	1	29
48	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	31
49	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	31

No Res	Jawaban Pernyataan Ke												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
50	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	29
51	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	29
52	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	33
53	2	4	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	33
Total	141	165	166	131	152	138	131	130	177	147	124	119	1721

D. Tabel Data Instrumen Kepuasan kerja

No Res	Jawaban Pernyataan Ke												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	36
2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	2	1	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	25
5	3	2	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	32
6	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	42
7	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	30
8	2	2	1	1	4	3	4	3	3	3	3	2	31
9	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	34
10	4	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	1	33
11	3	3	1	2	3	3	4	3	3	3	3	2	33
12	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	31
13	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32
14	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35
15	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	34
16	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	34
17	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	34
18	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	34
19	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	34
20	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	34

No Res	Jawaban Pernyataan Ke												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
21	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	24
22	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	24
23	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	24
24	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	32
25	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	32
26	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	25
27	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	32
28	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	24
29	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	26
30	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	28
31	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	24
32	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	24
33	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	24
34	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	24
35	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35
36	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35
37	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	25
38	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	33
39	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	28
40	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	29
41	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	32
42	2	3	2	1	3	2	2	3	3	3	4	3	31
43	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	34
44	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35
45	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	41
46	3	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	28
47	1	3	2	2	2	1	3	2	3	2	2	3	26
48	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	32
49	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	32
50	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	32
51	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	32
52	3	3	3	1	2	3	4	3	3	2	3	3	33
53	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	36
Total	77	68	79	59	80	84	100	87	88	81	84	89	976

**LAMPIRAN 3 UJI
VALIDITAS DAN UJI
REALIBILITAS**

A. Uji Validitas

1. Tabel Validitas Niat *Whistleblowing*

Item Pernyataan	Pearson correlation	Keterangan
1	0,850	Valid
2	0,684	Valid
3	0,906	Valid
4	0,906	Valid
5	0,659	Valid
6	0,805	Valid
7	0,894	Valid
8	0,697	Valid
9	-0,706	Tidak Valid

2. Tabel Valid Komitmen Profesional

Item Pernyataan	Pearson correlation	Keterangan
1	0,611	Valid
2	0,857	Valid
3	0,851	Valid
4	0,687	Valid
5	0,630	Valid

3. Tabel Validitas Komitmen Organisasi

Item Pernyataan	Pearson correlation	Keterangan
1	-0,496	Tidak Valid
2	0,649	Valid
3	0,754	Valid
4	0,507	Valid
5	-0,612	Tidak Valid
6	0,517	Valid
7	0,493	Tidak Valid
8	-0,757	Tidak Valid
9	0,317	Tidak Valid
10	0,624	Valid
11	0,376	Tidak Valid
12	0,565	Valid

4. Tabel Validitas Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	Pearson correlation	Keterangan
1	0,863	Valid
2	0,878	Valid
3	0,374	Tidak Valid
4	0,486	Tidak Valid
5	0,532	Valid
6	0,481	Tidak Valid
7	0,590	Valid
8	0,948	Valid
9	0,948	Valid
10	0,850	Valid
11	0,908	Valid
12	-0,568	Tidak Valid

B. Uji Reliabilitas

1. Tabel Uji Reliabilitas Niat *Whistleblowing*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,913	,922	8

Item Statistics

Scale Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Wb1	2,93	,521	30
Wb2	3,00	,371	30
Wb3	2,90	,403	30
Wb4	2,90	,403	30
Wb5	2,90	,548	30
Wb6	2,53	,629	30
Wb7	2,73	,583	30
Wb8	2,37	,615	30

Inter-Item Correlation Matrix

	Wb1	Wb2	Wb3	Wb4	Wb5	Wb6	Wb7	Wb8
Wb1	1,000	,535	,789	,789	,580	,639	,734	,402
Wb2	,535	1,000	,461	,461	,170	,591	,637	,453
Wb3	,789	,461	1,000	1,000	,579	,627	,764	,571
Wb4	,789	,461	1,000	1,000	,579	,627	,764	,571
Wb5	,580	,170	,579	,579	1,000	,561	,453	,420
Wb6	,639	,591	,627	,627	,561	1,000	,777	,458
Wb7	,734	,637	,764	,764	,453	,777	1,000	,667
Wb8	,402	,453	,571	,571	,420	,458	,667	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Wb1	19,33	8,092	,784	.	,896
Wb2	19,27	9,237	,580	.	,913
Wb3	19,37	8,516	,854	.	,895
Wb4	19,37	8,516	,854	.	,895
Wb5	19,37	8,516	,585	.	,914
Wb6	19,73	7,651	,759	.	,900
Wb7	19,53	7,568	,865	.	,888
Wb8	19,90	8,162	,610	.	,914

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22,27	10,685	3,269	8

2. Tabel Uji Reliabilitas Komitmen Profesional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,778	,779	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kp1	3,20	,407	30
Kp2	2,83	,461	30
Kp3	2,70	,466	30
Kp4	3,23	,430	30
Kp5	2,57	,504	30

Inter-Item Correlation Matrix

	Kp1	Kp2	Kp3	Kp4	Kp5
Kp1	1,000	,368	,327	,709	-,067
Kp2	,368	1,000	,722	,377	,569
Kp3	,327	,722	1,000	,361	,602
Kp4	,709	,377	,361	1,000	,164
Kp5	-,067	,569	,602	,164	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kp1	11,33	2,092	,410	,616	,779
Kp2	11,70	1,666	,724	,594	,675
Kp3	11,83	1,661	,718	,601	,677
Kp4	11,30	1,941	,512	,548	,750
Kp5	11,97	1,895	,426	,532	,784

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14,53	2,740	1,655	5

3. Tabel Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,671	,701	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Ko2	3,10	,548	30
Ko3	3,13	,434	30
Ko4	2,60	,621	30
Ko6	2,60	,563	30
Ko10	2,80	,664	30
Ko12	2,33	,758	30

Inter-Item Correlation Matrix

	Ko2	Ko3	Ko4	Ko6	Ko10	Ko12
Ko2	1,000	,812	,324	,134	,246	,166
Ko3	,812	1,000	,332	,367	,335	,175
Ko4	,324	,332	1,000	,118	,050	,366
Ko6	,134	,367	,118	1,000	,424	,162
Ko10	,246	,335	,050	,424	1,000	,205
Ko12	,166	,175	,366	,162	,205	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ko2	13,47	3,706	,477	,696	,606
Ko3	13,43	3,771	,624	,732	,581
Ko4	13,97	3,757	,361	,228	,644
Ko6	13,97	3,895	,360	,312	,643
Ko10	13,77	3,633	,370	,245	,642
Ko12	14,23	3,495	,332	,172	,666

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,57	5,013	2,239	6

4. Tabel Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,925	,932	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kk1	2,67	,606	30
Kk2	2,37	,890	30
Kk5	2,63	,556	30
Kk7	3,07	,450	30
Kk8	2,80	,551	30
Kk9	2,80	,551	30
Kk10	2,73	,521	30
Kk11	2,77	,504	30

Inter-Item Correlation Matrix

	Kk1	Kk2	Kk5	Kk7	Kk8	Kk9	Kk10	Kk11
Kk1	1,000	,745	,239	,464	,826	,826	,691	,752
Kk2	,745	1,000	,490	,368	,788	,788	,665	,735
Kk5	,239	,490	1,000	,239	,428	,428	,484	,422
Kk7	,464	,368	,239	1,000	,612	,612	,520	,527
Kk8	,826	,788	,428	,612	1,000	1,000	,769	,820

Kk9	,826	,788	,428	,612	1,000	1,000	,769	,820
Kk10	,691	,665	,484	,520	,769	,769	1,000	,806
Kk11	,752	,735	,422	,527	,820	,820	,806	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kk1	19,17	11,109	,796	.	,911
Kk2	19,47	9,499	,803	.	,920
Kk5	19,20	12,579	,458	.	,935
Kk7	18,77	12,737	,547	.	,928
Kk8	19,03	10,999	,929	.	,901
Kk9	19,03	10,999	,929	.	,901
Kk10	19,10	11,541	,815	.	,911
Kk11	19,07	11,513	,856	.	,908

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21,83	14,695	3,833	8

LAMPIRAN 4 DATA PENELITIAN

A. Tabel Data Penelitian Niat *Whistleblowing*

NO Res	Jawaban Pernyataan Ke								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	3	3	3	3	2	2	2	21
2	3	3	3	3	3	2	3	3	23
3	3	3	3	3	3	2	3	3	23
4	3	3	3	3	3	3	3	2	23
5	3	3	3	3	3	3	3	3	24
6	2	2	2	2	3	1	1	1	14
7	3	3	3	3	2	2	3	3	22
8	4	4	3	3	3	3	3	2	25
9	3	3	3	3	2	2	3	2	21
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	3	3	3	3	3	3	3	3	24
12	3	3	3	3	3	3	3	3	24
13	3	3	3	3	3	2	3	3	23
14	3	3	3	3	3	2	2	2	21
15	2	3	2	2	2	2	2	2	17
16	2	3	3	3	2	2	2	2	19
17	2	3	2	2	2	2	2	2	17
18	2	3	2	2	2	2	2	2	17
19	3	3	3	3	3	2	3	2	22
20	3	3	3	3	3	3	3	2	23
21	3	3	3	3	3	3	3	2	23
22	3	3	3	3	3	3	3	2	23
23	4	3	3	3	3	3	3	2	24
24	3	3	3	3	4	3	3	3	25
25	3	3	3	3	4	3	3	3	25
26	3	3	3	3	3	3	3	2	23
27	3	2	3	3	3	2	2	2	20
28	3	3	3	3	3	3	3	2	23
29	3	3	3	3	3	3	3	2	23
30	3	3	3	3	3	3	3	3	24
31	3	3	3	3	3	3	3	2	23
32	3	3	3	3	3	3	3	2	23
33	3	3	3	3	3	3	3	2	23

NO Res	Jawaban Pernyataan Ke								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
34	3	3	3	3	3	3	3	2	23
35	3	3	3	3	3	2	3	3	23
36	3	3	3	3	3	2	3	3	23
37	3	3	3	3	3	3	3	2	23
38	3	3	3	3	3	3	3	2	23
39	3	3	3	3	3	3	3	2	23
40	3	3	3	3	3	3	3	2	23
41	3	4	4	4	4	3	3	2	27
42	3	4	4	3	3	4	3	3	27
43	3	2	3	3	3	3	2	2	21
44	3	3	3	3	3	3	3	3	24
45	3	3	3	3	3	1	3	1	20
46	2	2	2	2	2	2	3	3	18
47	3	3	4	4	3	3	3	3	26
48	3	3	3	3	3	3	3	3	24
49	3	3	3	3	3	2	2	2	21
50	3	3	3	3	3	2	2	2	21
51	3	3	3	3	3	2	2	2	21
52	3	2	3	3	3	2	3	3	22
53	3	2	3	3	2	1	2	2	18
Total	156	157	158	157	155	135	146	124	1188

B. Tabel Data Penelitian Komitmen Profesional

No Res	Jawaban Pernyataan Ke					Total
	1	2	3	4	5	
1	3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	4	3	18
5	3	3	2	3	3	14
6	4	3	3	4	3	17

No Res	Jawaban Pernyataan Ke					Total
	1	2	3	4	5	
7	3	2	2	3	2	12
8	3	3	3	3	3	15
9	4	3	3	4	3	17
10	4	3	3	4	2	16
11	3	3	3	3	3	15
12	3	3	3	3	2	14
13	3	3	3	3	3	15
14	3	3	3	3	3	15
15	3	3	3	3	3	15
16	3	3	3	3	3	15
17	3	3	3	3	3	15
18	3	3	3	3	3	15
19	4	3	3	3	2	15
20	4	3	3	4	2	16
21	3	2	2	3	2	12
22	3	2	2	3	2	12
23	3	2	2	3	2	12
24	3	3	3	4	3	16
25	3	3	3	4	3	16
26	3	3	2	3	2	13
27	3	3	2	3	2	13
28	3	2	2	3	2	12
29	3	2	2	3	2	12
30	3	3	3	3	2	14
31	3	2	2	3	2	12
32	3	2	2	3	2	12
33	3	2	2	3	2	12
34	3	3	2	3	2	13
35	3	3	3	3	3	15
36	3	3	3	3	3	15
37	3	2	2	3	2	12
38	3	3	3	3	2	14

No Res	Jawaban Pernyataan Ke					Total
	1	2	3	4	5	
39	3	3	2	3	2	13
40	3	3	3	3	2	14
41	3	3	3	3	3	15
42	4	3	3	3	3	16
43	4	3	3	3	2	15
44	3	3	3	3	3	15
45	3	3	3	3	2	14
46	3	2	2	3	3	13
47	4	2	2	3	2	13
48	3	2	2	3	3	13
49	4	3	3	3	3	16
50	4	2	2	3	3	14
51	4	3	3	3	3	16
52	4	3	3	3	3	16
53	4	3	3	3	3	16
Total	173	146	140	166	135	760

C. Tabel Data Penelitian Komitmen Organisasi

No Res	Jawaban Pernyataan Ke						Total
	2	3	4	6	10	12	
1	3	3	3	2	2	2	15
2	3	3	3	3	2	3	17
3	3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	2	3	2	2	17
5	3	3	2	3	4	3	18
6	3	3	3	2	1	3	15
7	3	3	3	2	3	2	16
8	2	2	3	2	2	2	13
9	3	3	3	2	3	2	16
10	4	4	3	3	4	3	21
11	3	3	3	3	3	3	18
12	3	3	2	2	3	3	16
13	2	3	2	3	3	3	16
14	3	3	3	2	2	2	15
15	3	3	3	2	3	2	16

No Res	Jawaban Pernyataan Ke						Total
	2	3	4	6	10	12	
16	3	3	2	3	2	2	15
17	4	4	4	3	3	2	20
18	4	4	3	2	3	2	18
19	4	3	2	2	3	3	17
20	4	4	4	4	4	4	24
21	3	3	2	3	3	1	15
22	3	3	2	3	3	1	15
23	3	3	2	3	3	1	15
24	3	3	3	3	3	3	18
25	3	3	3	3	3	3	18
26	3	3	2	2	3	2	15
27	2	3	2	3	3	2	15
28	3	3	2	2	2	2	14
29	3	3	2	3	3	1	15
30	3	3	2	2	3	3	16
31	3	3	2	3	3	1	15
32	3	3	2	3	3	1	15
33	3	3	2	3	3	1	15
34	3	3	2	3	3	1	15
35	3	3	3	3	3	3	18
36	3	3	3	3	3	3	18
37	3	3	2	2	3	1	14
38	3	3	2	3	3	3	17
39	3	3	2	3	3	2	16
40	3	3	2	3	3	3	17
41	3	3	2	3	3	2	16
42	4	4	4	3	3	3	21
43	3	4	2	3	4	4	20
44	3	3	2	3	3	3	17
45	4	4	2	3	2	2	17
46	3	3	3	2	3	2	16
47	4	4	4	2	4	2	20

No Res	Jawaban Pernyataan Ke						Total
	2	3	4	6	10	12	
48	3	3	3	2	3	2	16
49	3	3	3	2	3	2	16
50	3	3	3	2	3	2	16
51	3	3	3	2	3	2	16
52	3	3	3	2	3	3	17
53	4	3	3	2	3	2	17
Total	166	167	137	138	154	120	882

D. Tabel Data Penelitian Kepuasan Kerja

No Res	Jawaban Pernyataan Ke								Total
	1	2	5	7	8	9	10	11	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	3	3	2	3	3	3	3	3	23
3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	2	1	2	3	2	2	3	2	17
5	3	2	3	3	3	3	3	3	23
6	4	4	3	4	4	4	4	4	31
7	3	3	2	3	3	3	2	3	22
8	2	2	4	4	3	3	3	3	24
9	3	3	3	3	3	3	3	3	24
10	4	2	2	4	4	4	3	3	26
11	3	3	3	4	3	3	3	3	25
12	2	2	2	3	3	3	3	3	21
13	2	2	3	3	3	3	3	3	22
14	3	3	2	3	3	3	3	3	23
15	3	3	3	3	3	3	3	3	24
16	3	3	3	3	3	3	3	3	24
17	3	3	3	3	3	3	3	3	24
18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
19	3	3	3	3	3	3	3	3	24
20	3	3	3	3	3	3	3	3	24

No Res	Jawaban Pernyataan Ke								Total
	1	2	5	7	8	9	10	11	
21	2	1	2	3	2	2	2	2	16
22	2	1	2	3	2	2	2	2	16
23	2	1	2	3	2	2	2	2	16
24	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25	3	3	3	3	3	3	3	3	24
26	2	1	3	2	2	2	2	2	16
27	2	3	3	3	3	3	2	2	21
28	2	1	2	2	2	2	2	2	15
29	2	2	2	3	2	2	2	2	17
30	2	1	2	3	2	2	2	3	17
31	2	1	2	3	2	2	2	2	16
32	2	1	2	3	2	2	2	2	16
33	2	1	2	3	2	2	2	2	16
34	2	1	2	3	2	2	2	2	16
35	3	3	3	3	3	3	3	3	24
36	3	3	3	3	3	3	3	3	24
37	2	1	2	2	2	2	2	2	15
38	3	3	3	3	3	3	2	3	23
39	2	1	2	3	3	3	2	2	18
40	2	1	2	3	3	3	2	3	19
41	3	2	3	3	3	3	3	3	23
42	2	3	3	2	3	3	3	4	23
43	3	3	3	3	3	3	3	3	24
44	3	3	3	3	3	3	3	3	24
45	3	3	3	4	4	4	4	4	29
46	3	3	2	3	2	3	2	2	20
47	1	3	2	3	2	3	2	2	18
48	2	2	3	3	3	3	3	3	22
49	2	3	2	3	3	3	3	3	22
50	2	2	2	4	3	3	3	2	21
51	2	2	2	4	3	3	3	2	21
52	3	3	2	4	3	3	2	3	23
53	3	3	3	4	4	3	3	3	26
Total	135	122	135	164	148	149	141	144	1138

LAMPIRAN 5 DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN

A. Distribusi Frekuensi Responden

1. Distribusi Frekuensi Responden Niat *Whistleblowing*

Statistics

Wb

N	Valid	53
	Missing	0
Mean		22,42
Std. Error of Mean		,394
Median		23,00
Mode		23
Std. Deviation		2,865
Variance		8,209
Skewness		-,110
Std. Error of Skewness		,327
Kurtosis		2,666
Std. Error of Kurtosis		,644
Range		18
Minimum		14
Maximum		32
Sum		1188
Percentiles	25	21,00
	50	23,00
	75	24,00

Wb

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
14	1	1,9	1,9	1,9
17	3	5,7	5,7	7,5
18	2	3,8	3,8	11,3
Valid 19	1	1,9	1,9	13,2
20	2	3,8	3,8	17,0
21	7	13,2	13,2	30,2
22	3	5,7	5,7	35,8

23	20	37,7	37,7	73,6
24	7	13,2	13,2	86,8
25	3	5,7	5,7	92,5
26	1	1,9	1,9	94,3
27	2	3,8	3,8	98,1
32	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

2. Distribusi Frekuensi Responden Komitmen Profesional

Statistics

Kp		
N	Valid	53
	Missing	0
Mean		14,34
Std. Error of Mean		,215
Median		15,00
Mode		15
Std. Deviation		1,568
Variance		2,459
Skewness		-,064
Std. Error of Skewness		,327
Kurtosis		-,777
Std. Error of Kurtosis		,644
Range		6
Minimum		12
Maximum		18
Sum		760
Percentiles	25	13,00
	50	15,00
	75	15,00

kp

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
12	10	18,9	18,9	18,9
13	7	13,2	13,2	32,1
14	7	13,2	13,2	45,3
Valid 15	17	32,1	32,1	77,4
16	9	17,0	17,0	94,3
17	2	3,8	3,8	98,1
18	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

3. Distribusi Frekuensi Responden Komitmen Organisasi

Statistics

ko

N	Valid	53
	Missing	0
Mean		16,64
Std. Error of Mean		,277
Median		16,00
Mode		15
Std. Deviation		2,020
Variance		4,081
Skewness		1,328
Std. Error of Skewness		,327
Kurtosis		2,574
Std. Error of Kurtosis		,644
Range		11
Minimum		13
Maximum		24
Sum		882
Percentiles	25	15,00
	50	16,00
	75	18,00

ko

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
13	1	1,9	1,9	1,9
14	2	3,8	3,8	5,7
15	14	26,4	26,4	32,1
16	13	24,5	24,5	56,6
17	9	17,0	17,0	73,6
18	8	15,1	15,1	88,7
20	3	5,7	5,7	94,3
21	2	3,8	3,8	98,1
24	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

4. Distribusi Frekuensi Responden Kepuasan Kerja

Statistics

Kk

N	Valid	53
	Missing	0
Mean		21,47
Std. Error of Mean		,517
Median		23,00
Mode		24
Std. Deviation		3,765
Variance		14,177
Skewness		-,156
Std. Error of Skewness		,327
Kurtosis		-,458
Std. Error of Kurtosis		,644
Range		16
Minimum		15
Maximum		31
Sum		1138
Percentiles	25	17,50
	50	23,00

75	24,00
----	-------

kk

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
15	2	3,8	3,8	3,8
16	8	15,1	15,1	18,9
17	3	5,7	5,7	24,5
18	2	3,8	3,8	28,3
19	1	1,9	1,9	30,2
20	1	1,9	1,9	32,1
21	4	7,5	7,5	39,6
Valid 22	4	7,5	7,5	47,2
23	7	13,2	13,2	60,4
24	16	30,2	30,2	90,6
25	1	1,9	1,9	92,5
26	2	3,8	3,8	96,2
29	1	1,9	1,9	98,1
31	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

B. PERHITUNGAN DISTRIBUSI FREKUENSI DATA

1. Menentukan Tabel Distribusi Frekuensi Data Niat *Whistleblowing*

a. Jumlah Kelas Interval

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3 \log 53 \\
 &= 1 + 3,3 (1,724) \\
 &= 1 + 5,690 \\
 &= 6,690
 \end{aligned}$$

Dibulatkan menjadi 7

b. Rentang Data

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang Data} &= (\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}) + 1 \\
 &= (32 - 14) + 1 \\
 &= 19
 \end{aligned}$$

c. Menentukan Panjang Kelas

$$\begin{aligned}\text{Panjang Kelas} &= \frac{\text{Rentang Data}}{\text{Jumlah Kelas}} \\ &= \frac{19}{7} \\ &= 2,714\end{aligned}$$

Dibulatkan menjadi 3

d. *Mean* ideal (M_i)

$$\begin{aligned}\text{Mean ideal} &= 1/2 (\text{ skor maksimal} - \text{ skor minimal}) \\ &= 1/2 (36 - 9) \\ &= 1/2 (27) \\ &= 13,5\end{aligned}$$

Dibulatkan menjadi 14

e. Standar Deviasi ideal (SD_i)

$$\begin{aligned}\text{Standar Deviasi ideal} &= 1/6 (\text{ skor maksimal} - \text{ skor minimal}) \\ &= 1/6 (36 - 9) \\ &= 1/6 (27) \\ &= 4,5\end{aligned}$$

Dibulatkan menjadi 5

Penentuan Kategori

a. Tinggi $= > (M_i + SD_i)$

$$= > (14 + 5)$$

$$= > 19$$

b. Sedang $= (M_i - SD_i)$ s/d $(M_i + SD_i)$

$$= (14 - 5) \text{ s/d } (14 + 5)$$

$$= 9 \text{ s/d } 19$$

c. Rendah $= < (M_i - SD_i)$

$$= < (14 - 5)$$

$$= < 9$$

2. Menentukan Tabel Distribusi Frekuensi Data Komitmen Profesional

a. Jumlah Kelas Interval

$$\begin{aligned}K &= 1 + 3,3 \log 53 \\ &= 1 + 3,3 (1,724) \\ &= 1 + 5,690 \\ &= 6,690\end{aligned}$$

Dibulatkan menjadi 7

b. Rentang Data

$$\begin{aligned}\text{Rentang Data} &= (\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}) + 1 \\ &= (18 - 12) + 1 \\ &= 7\end{aligned}$$

c. Menentukan Panjang Kelas

$$\begin{aligned}\text{Panjang Kelas} &= \frac{\text{Rentang Data}}{\text{Jumlah Kelas}} \\ &= \frac{7}{7} \\ &= 1\end{aligned}$$

d. *Mean* ideal (Mi)

$$\begin{aligned}\text{Mean ideal} &= 1/2 (\text{ skor maksimal} - \text{ skor minimal}) \\ &= 1/2 (20 - 5) \\ &= 1/2 (15) \\ &= 7,5\end{aligned}$$

Dibulatkan menjadi 8

e. Standar Deviasi ideal (SDi)

$$\begin{aligned}\text{Standar Deviasi ideal} &= 1/6 (\text{ skor maksimal} - \text{ skor minimal}) \\ &= 1/6 (20 - 5) \\ &= 1/6 (15) \\ &= 2,5\end{aligned}$$

Dibulatkan menjadi 3

Penentuan Kategori

a. Tinggi $= > (Mi + SDi)$

$$= > (8 + 3)$$

$$= > 11$$

b. Sedang $= (Mi - SDi) \text{ s/d } (Mi + SDi)$

$$= (8 - 3) \text{ s/d } (8 + 3)$$

$$= 5 \text{ s/d } 11$$

c. Rendah $= < (Mi - SDi)$

$$= < (8 - 3)$$
$$= < 5$$

3. Menentukan Tabel Distribusi Frekuensi Data Komitmen Organisasi

a. Jumlah Kelas Interval

$$K = 1 + 3,3 \log 53$$
$$= 1 + 3,3 (1,724)$$
$$= 1 + 5,690$$
$$= 6,690$$

Dibulatkan menjadi 7

b. Rentang Data

$$\text{Rentang Data} = (\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}) + 1$$
$$= (24 - 13) + 1$$
$$= 12$$

c. Menentukan Panjang Kelas

$$\text{Panjang Kelas} = \frac{\text{Rentang Data}}{\text{Jumlah Kelas}}$$
$$= \frac{12}{7}$$
$$= 1,714$$

Dibulatkan menjadi 2

d. *Mean* ideal (Mi)

$$\text{Mean ideal} = 1/2 (\text{ skor maksimal} - \text{ skor minimal})$$
$$= 1/2 (48 - 12)$$
$$= 1/2 (36)$$
$$= 18$$

e. Standar Deviasi ideal (SDi)

$$\text{Standar Deviasi ideal} = 1/6 (\text{ skor maksimal} - \text{ skor minimal})$$
$$= 1/6 (48 - 12)$$
$$= 1/6 (36)$$
$$= 6$$

Penentuan Kategori

a. Tinggi $= > (Mi + SDi)$

$$= > (18+6)$$

$$= > 24$$

b. Sedang $= (Mi - SDi) \text{ s/d } (Mi + SDi)$

$$= (18-6) \text{ s/d } (18+6)$$

$$= 12 \text{ s/d } 24$$

c. Rendah $= < (Mi - SDi)$

$$= < (18 - 6)$$

$$= < 12$$

4. Menentukan Tabel Distribusi Frekuensi Data Kepuasan Kerja

a. Jumlah Kelas Interval

$$K = 1 + 3,3 \log 53$$

$$= 1 + 3,3 (1,724)$$

$$= 1 + 5,690$$

$$= 6,690$$

Dibulatkan menjadi 7

b. Rentang Data

$$\text{Rentang Data} = (\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}) + 1$$

$$= (31 - 15) + 1$$

$$= 17$$

c. Menentukan Panjang Kelas

$$\text{Panjang Kelas} = \frac{\text{Rentang Data}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$= \frac{17}{7}$$

$$= 2,428$$

Dibulatkan menjadi 2

d. *Mean* ideal (Mi)

$$\text{Mean ideal} = 1/2 (\text{ skor maksimal} - \text{ skor minimal})$$

$$= 1/2 (48 - 12)$$

$$= 1/2 (36)$$

$$= 18$$

e. Standar Deviasi ideal (SDi)

$$\begin{aligned}
 \text{Standar Deviasi ideal} &= 1/6 (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}) \\
 &= 1/6 (48 - 12) \\
 &= 1/6 (36) \\
 &= 6
 \end{aligned}$$

Penentuan Kategori

a. Tinggi $= > (M_i + SD_i)$

$$= > (18+6)$$

$$= > 24$$

b. Sedang $= (M_i - SD_i) \text{ s/d } (M_i + SD_i)$

$$= (18-6) \text{ s/d } (18+6)$$

$$= 12 \text{ s/d } 24$$

c. Rendah $= < (M_i - SD_i)$

$$= < (18 - 6)$$

$$= < 12$$

LAMPIRAN 6 UJI ASUMSI KLASIK

A. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,56023781
	Absolute	,170
Most Extreme Differences	Positive	,137
	Negative	-,170
Kolmogorov-Smirnov Z		1,240
Asymp. Sig. (2-tailed)		,093

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

B. Uji Linear

1. Komitmen Profesional(X1)*Niat *Whistleblowing* (Y)

Report

Kp	Mean	N	Std. Deviation
12	23,00	10	,471
13	22,43	7	2,637
14	22,71	7	1,604
15	21,76	17	2,884
16	23,78	9	4,086
17	17,50	2	4,950
18	23,00	1	.
Total	22,42	53	2,865

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
wb * kp	(Combined)		76,611	6	12,768	1,677	,148
	Between Groups	Linearity	5,073	1	5,073	,666	,419
		Deviation from Linearity	71,537	5	14,307	1,879	,116
	Within Groups		350,257	46	7,614		
Total			426,868	52			

2. Komitmen Organisasi (X2)*Niat *Whistleblowing* (Y)

Report

Wb

ko	Mean	N	Std. Deviation
13	25,00	1	.
14	23,00	2	,000
15	21,64	14	2,620
16	22,00	13	2,646
17	22,00	9	1,871
18	23,00	8	2,563
20	21,33	3	4,509
21	29,50	2	3,536
24	23,00	1	.
Total	22,42	53	2,865

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
wb * ko	(Combined)		126,487	8	15,811	2,316	,036
	Between Groups	Linearity	22,364	1	22,364	3,276	,077
		Deviation from Linearity	104,123	7	14,875	2,179	,055
	Within Groups		300,381	44	6,827		
Total			426,868	52			

3. Kepuasan Kerja (X3)*Niat *Whistleblowing* (Y)

Report

Wb

kk	Mean	N	Std. Deviation
15	23,00	2	,000
16	23,13	8	,354
17	23,33	3	,577
18	24,50	2	2,121
19	23,00	1	.
20	18,00	1	.
21	21,50	4	1,732
22	22,50	4	1,291
23	23,86	7	2,340
24	21,63	16	2,825
25	24,00	1	.
26	25,00	2	9,899
29	20,00	1	.
31	14,00	1	.
Total	22,42	53	2,865

ANOVA Table

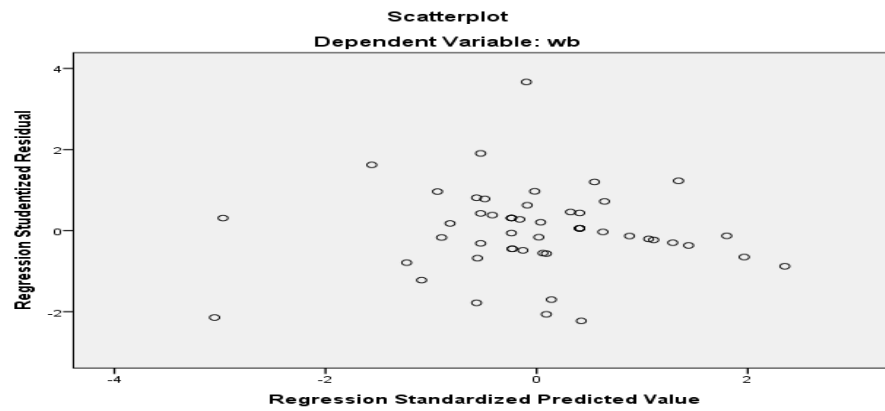
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)	156,219	13	12,017	1,732	,092
	Between Groups	Linearity	28,275	1	28,275	4,074	,050
wb * kk		Deviation from Linearity	127,944	12	10,662	1,536	,153
	Within Groups		270,649	39	6,940		
	Total		426,868	52			

C. Uji Multikoleniaritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,611	3,823		5,130	,000		
	Kp	,032	,337	,018	,095	,925	,478	2,093
	Ko	,567	,205	,400	2,771	,008	,782	1,279
	Kk	-,331	,138	-,435	-2,395	,020	,495	2,020

a. Dependent Variable: wb

D. Uji Heterokedasitas



**LAMPIRAN 7 UJI REGRESI
SEDRHANA DAN UJI
REGRESI BERGANDA**

A. Uji Regresi Sederhana

1. Uji Regresi Sederhana Komitmen Profesional terhadap Niat Whistleblowing

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,109 ^a	,012	-.007	2,876

a. Predictors: (Constant), kp

b. Dependent Variable: wb

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,073	1	5,073	,613	,437 ^b
	Residual	421,795	51	8,270		
	Total	426,868	52			

a. Dependent Variable: wb

b. Predictors: (Constant), kp

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,271	3,668		6,890	,000
	Kp	-.199	,254	-.109	-.783	,437

a. Dependent Variable: wb

2. Uji Regresi Sederhana Komitmen Organisasi terhadap Niat Whistleblowing

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,229 ^a	,052	,034	2,816

a. Predictors: (Constant), ko

b. Dependent Variable: wb

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22,364	1	22,364	2,820	,099 ^b
	Residual	404,504	51	7,931		
	Total	426,868	52			

a. Dependent Variable: wb

b. Predictors: (Constant), ko

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,012	3,241		5,250	,000
	ko	,325	,193	,229	1,679	,099

a. Dependent Variable: wb

3. Uji Regresi Sederhana Kepuasan Kerja terhadap Niat *Whistleblowing*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,257 ^a	,066	,048	2,796

a. Predictors: (Constant), kk

b. Dependent Variable: wb

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28,275	1	28,275	3,618	,063 ^b
	Residual	398,593	51	7,816		
	Total	426,868	52			

a. Dependent Variable: wb

b. Predictors: (Constant), kk

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	26,620	2,244		11,863	,000
	kk	-,196	,103	-,257	-1,902	,063

a. Dependent Variable: wb

B. Uji Regresi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,449 ^a	,202	,153	2,637

a. Predictors: (Constant), kk, ko, kp

b. Dependent Variable: wb

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	86,017	3	28,672	4,122	,011 ^b
	Residual	340,851	49	6,956		
	Total	426,868	52			

a. Dependent Variable: wb

b. Predictors: (Constant), kk, ko, kp

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19,611	3,823		5,130	,000
	kp	,032	,337	,018	,095	,925
	ko	,567	,205	,400	2,771	,008
	kk	-,331	,138	-,435	-2,395	,020

a. Dependent Variable: wb

LAMPIRAN 8 SURAT SELESAI PENELITIAN



RS PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 20 Yogyakarta 55122

Telp. (0274) 512653 Fax. (0274) 566129, IGD : (0274) 370262, E-mail : pkujogja@yahoo.co.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN

No. 2564/ PI.24.6/X/2017

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Direktur Utama RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta memberikan keterangan bahwa:

Nama : WULANDARI PURWANINGTIAS
NIM : 15812147019
Asal Institusi : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Telah selesai melaksanakan Pengambilan Data di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dengan judul

“PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP NIAT WHISTLEBLOWING (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Di Yogyakarta)”

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 12 Oktober 2017

Direktur Utama



Murdiyanto, Sp.An., MPH

NB. 667.919 A.

SURAT KETERANGAN

No. / PI.24.6/X/2017



PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH WONOSARI
Jalan Taman Bhakti Nomor 06 Wonosari Gunungkidul 55812
Telepon (0274) 391007, 391288 Fax. (0274) 393437,
Email : rsudwonosari06@gmail.com, Web : www.rsudwonosari.web.id

SURAT KETERANGAN
Nomor : 800/ 3167 /2017

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari Kabupaten Gunungkidul :

Nama : dr. Heru Sulistyowati, Sp.A
NIP : 19700206 199903 2 004
Pangkat/Golongan : Pembina Tk.I Gol. IV/b
Jabatan : Direktur RSUD Wonosari Kabupaten Gunungkidul

Dengan ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama Mahasiswa : Wulandari Purwaningtias
Nomor Mahasiswa : 15812147019
Program Study : S.1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Yogyakarta

Benar – benar telah mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP NIAT WHISTLEBLOWING ” di Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari Kabupaten Gunungkidul.

Demikian surat keterangan ini dibuat, bagi yang berkepentingan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wonosari, 10 Oktober 2017.

DIREKTUR,

dr. HERU SULISTYOWATI, Sp.A
Pembina Tk.I, Gol.IV/b
NIP. 19700206 199903 2 004



PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL
RSUD PANEMBAHAN SENOPATI

Jl. Dr. WAHIDIN SUDIRO HUSODO BANTUL 55714

Telp. (0274) 367381, 367386 Fax. (0274) 367506.

Website : <http://rsudps.bantulkab.go.id>

E-Mail: rsudps@bantulkab.go.id

SURAT KETERANGAN

No : 070/ 3675

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ka. Sub. Bag. Diklat Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Kabupaten Bantul menerangkan bahwa :

Nama : **WULANDARI PURWANINGTIAS**
Jurusan : **SI AKUNTANSI**
Institusi : **UNY**

Telah melakukan **Penelitian** di RSUD Panembahan Senopati Bantul dengan judul :
"Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Niat Wistleblowing"

Denikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bantul, 1 Agustus 2017

An. Direktur

Wacm. Umum & Keuangan

Ub. Ka Sub Bag. Diklat



Vernianti, SE. MM

NIP. 198112152009032007