

## BAB III

### METODELOGI PENELITIAN

#### 3.1. Desain Penelitian

Pada penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan atau metode eksperimen. Menurut Ertambang (2013), penelitian eksperimen merupakan desain riset yang dilakukan dengan menginvestigasi suatu fenomena menggunakan metode manipulasi atau perekrayaan terhadap kondisi dengan prosedur tertentu dan kemudian mengamati hasil serta interpertasinya.

Selanjutnya, desain penelitian eksperimen yang digunakan adalah faktorial  $2 \times 2$  *between subject*. Menurut Ertambang (2013), desain faktorial merupakan suatu desain eksperimen yang secara simultan mengakomodasi penelitian atas pengaruh dua atau lebih variable independen, baik pengaruh utama (*main effect*) ataupun pengaruh interaksi (*interaction effect*) terhadap variable dependen. Sementara itu, desain faktorial  $2 \times 2$  *between subject* maksudnya adalah menggunakan dua level kondisi tingkat retaliasi (tinggi atau rendah) dan dua level kondisi *reward model* (ada atau tidak ada).

Desain penelitian merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Guthrie dan Taylor (2015) yang berjudul “*Whistleblowing on Fraud for Pay: Can I Trust You ?*”. Penelitian ini dilakukan untuk

menguji pengaruh tingkat retaliasi dan *reward model* terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Selain itu pula, desain penelitian ini dilakukan untuk menguji interaksi antara tingkat retaliasi dan *reward model* terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

TABEL 3.1  
DESAIN FAKTORIAL 2 x 2 *BETWEEN SUBJECT*

PERLAKUAN		TINGKAT RETALIASI	
		Rendah	Tinggi
REWARD MODEL	Tidak Ada	KASUS 1	KASUS 3
	Ada	KASUS 2	KASUS 4

Pada penelitian ini dilakukan randomisasi terhadap suatu perlakuan, hal ini dilakukan dengan memastikan bahwa setiap satu subjek penelitian menerima satu kasus dari empat kemungkinan kasus yang berbeda-beda. Tujuannya adalah untuk menghasilkan jumlah subjek yang hampir sama pada setiap perlakuan. Berdasarkan tabel tersebut, maka perlakuan yang akan diberikan kepada subjek penelitian yaitu :

**Kasus 1** : Memperoleh perlakuan berupa tidak adanya *reward model* yang diberikan dari manajemen organisasi dengan tingkat retaliasi yang rendah.

**Kasus 2** : Memperoleh perlakuan berupa adanya *reward model* yang diberikan dari manajemen organisasi dengan tingkat retaliasi yang rendah.

**Kasus 3** : Memperoleh perlakuan berupa tidak adanya *reward model* yang diberikan dari manajemen organisasi dengan tingkat retaliasi yang tinggi.

**Kasus 4** : Memperoleh perlakuan berupa adanya *reward model* yang diberikan dari manajemen organisasi dengan tingkat retaliasi yang tinggi.

### 3.2. Subjek Penelitian

Mahasiswa Program Studi Akuntansi FE UII yang sudah lulus mata kuliah Pengauditan 1 sebagai subjek penelitian eksperimen ini.

Alasan pemilihan subjek penelitian ini adalah sudah memahami terkait teori dari variabel-variabel yang digunakan didalam penelitian melalui pembelajaran pada mata kuliah Pengauditan 1 di Program Studi Akuntansi FE UII. Sehingga, dapat lebih mudah dalam menganalisis dan mengambil keputusan untuk melakukan *whistleblowing* didalam penelitian ini.

Pada penelitian ini, subjek penelitian diambil sebanyak 80 orang dan diberikan masing-masing satu kasus dari empat kemungkinan kasus yang berbeda-beda. Penentuan ukuran sampel ini atas dasar pendapat dari Roscoe (1975) yang dikutip oleh Sekaran (2006) bahwa ukuran sampel untuk penelitian eksperimen adalah berkisar antara 10 sampai 20 untuk setiap kelompok (*group*) atau kasus.

### **3.3. Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2008), variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang memiliki variasi tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan hal tersebut, maka berikut ini merupakan definisi operasional variabel yang dilakukan didalam penelitian. :

#### **3.3.1. Variabel Dependen**

Variabel dependen merupakan variable yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variable independen (bebas) (Sugiyono 2008). Sementara itu, variabel dependen pada penelitian ini adalah intensi melakukan *whistleblowing*.

Intensi melakukan *whistleblowing* merupakan komitmen individu untuk melakukan suatu aktivitas pelaporan yang berguna terhadap pencegahan terjadinya tindakan kecurangan atau *fraud*. Variabel dependen tersebut diukur menggunakan skala *Likert Scale 1-8* yang menunjukkan mengenai parameter tingkat keyakinan

individu untuk melakukan *whistleblowing* atau tidak melakukan *whistleblowing*.

### 3.3.2. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab karena adanya variabel dependen (terikat) (Sugiyono 2008). Sementara itu, variabel independen pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 3.3.2.1. Tingkat Retaliasi

Retaliasi atau ancaman balas dendam merupakan respon negatif yang diterima oleh suatu pihak akibat tindakan yang pernah dilakukannya. Dalam konteks *whistleblowing*, retaliasi merupakan suatu respon negatif yang diterima oleh *whistleblower* yang diakibatkan atas tugasnya dalam melakukan pelaporan *fraud*. Jenis retaliasi yang diterima oleh *whistleblower* dapat berupa ancaman fisik, mental, jabatan, dan sebagainya.

Terdapat dua tipe manipulasi kasus pada variabel tingkat retaliasi, yaitu tingkat retaliasi rendah dan tingkat retaliasi tinggi. Pada kasus tingkat retaliasi rendah memberikan suatu informasi yang mengandung adanya tindakan secara tegas dari manajemen organisasi atas pelaporan *fraud* atau *whistleblowing* dan memberikan perlindungan kepada pelapor. Sementara itu, pada kasus

tingkat retaliasi tinggi memberikan suatu informasi yang mengandung tidak adanya tindakan secara tegas dari manajemen organisasi atas pelaporan *fraud* atau *whistleblowing* dan tidak memberikan perlindungan kepada pelapor.

Variabel tingkat retaliasi dimanipulasi dengan memberikan kepada subjek penelitian satu kasus dari empat kemungkinan kasus yang berbeda-beda. Manipulasi kasus yang memberikan informasi terkait tingkat retaliasi rendah terdapat pada pada kasus 1 dan kasus 2. Sementara itu, manipulasi kasus yang memberikan informasi terkait tingkat retaliasi tinggi terdapat pada kasus 3 dan 4.

Pada variabel tingkat retaliasi, manipulasi kasus dan bentuk pertanyaan mengacu kepada penelitian yang dilakukan oleh Guthrie dan Taylor (2015).

#### **3.3.2.2. Reward Model**

*Reward model* atau penghargaan merupakan suatu bentuk aktivitas terkait pemberian manfaat kepada pihak yang telah berkontribusi atau berjasa secara baik. Dalam konteks *whistleblowing*, *reward model* merupakan suatu kebijakan yang diterapkan oleh manajemen organisasi untuk memberikan manfaat kepada anggotanya yang telah berkontribusi atau berjasa dalam melakukan pelaporan

tindakan *fraud* didalam organisasi tersebut. Jenis *reward model* dapat dikatakan beragam bentuknya seperti pemberian bonus uang, kenaikan gaji, kenaikan jabatan, dan sebagainya.

Terdapat dua tipe manipulasi kasus pada variabel *reward model*, yaitu tidak adanya *reward model* dan adanya *reward model*. Pada kasus tidak adanya *reward model* memberikan suatu informasi yang mengandung tidak adanya ketetapan kebijakan dari manajemen organisasi mengenai pemberian *reward* atas pelaporan *fraud* atau *whistleblowing*. Sementara itu, pada kasus adanya *reward model* memberikan suatu informasi yang mengandung adanya ketetapan kebijakan dari manajemen organisasi mengenai pemberian *reward* atas pelaporan *fraud* atau *whistleblowing*.

Variabel *reward model* dimanipulasi dengan memberikan kepada subjek penelitian satu kasus dari empat kemungkinan kasus yang berbeda-beda. Manipulasi kasus yang memberikan informasi terkait tidak adanya *reward model* terdapat pada pada kasus 1 dan kasus 3. Sementara itu, manipulasi kasus yang memberikan informasi terkait adanya *reward model* terdapat pada kasus 2 dan 4.

Pada variabel *reward model*, manipulasi kasus dan bentuk pertanyaan mengacu kepada penelitian yang dilakukan oleh Guthrie dan Taylor (2015).

### 3.4. Prosedur Penugasan

Sebelum proses eksperimen berlangsung, peneliti melakukan persiapan atas lembar soal kasus dan lembar jawaban eksperimen yang akan dibagikan kepada subjek penelitian. Pada penelitian ini, seluruh instrumen kasus yang digunakan didalam variabel merupakan adopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Guthrie dan Taylor (2015). Selanjutnya, subjek penelitian akan ditempatkan pada suatu ruangan yang diawasi oleh peneliti dan menerima satu kasus dari empat kemungkinan kasus yang berbeda-beda. Tujuan pembagian kasus eksperimen kepada subjek penelitian secara acak adalah untuk membuat sebuah randomisasi terhadap suatu perlakuan, dan meminimalisir tindakan kerja sama atau sejenisnya antar subjek penelitian dalam menjawab pertanyaan kasus eksperimen.

Adapun secara rinci prosedur dan ketentuan pelaksanaan eksperimen yang harus dipenuhi pada penelitian ini, yaitu :

1. Subjek penelitian ditempatkan pada sebuah ruangan.
2. Peneliti memberikan penjelasan kepada subjek penelitian mengenai peraturan pelaksanaan eksperimen. Sehingga, seluruh subjek penelitian memperoleh pemahaman mengenai pelaksanaan eksperimen tersebut. Berikut ini peraturan pelaksanaan eksperimen yang harus ditaati oleh subjek penelitian :
  - a. Waktu pelaksanaan eksperimen berlangsung maksimal selama 30 menit.



- b. Subjek penelitian tidak diperkenankan membuka lembar soal kasus dan lembar jawaban eksperimen sebelum terdapat instruksi dari peneliti.
  - c. Sesama subjek penelitian tidak diperkenankan untuk berkerja sama atau sejenisnya dalam menjawab pertanyaan kasus eksperimen.
  - d. Bagi subjek penelitian yang sudah selesai dalam mengerjakan soal kasus eksperimen dapat mengumpulkan lembar soal kasus dan lembar jawabnya kepada peneliti.
3. Peneliti membagikan lembar soal kasus dan lembar jawaban secara tertutup kepada subjek penelitian.
  4. Subjek penelitian diperkenankan untuk membuka dan mengerjakan soal kasus eksperimen sesuai instruksi peneliti.
  5. Setelah subjek penelitian mengerjakan seluruh soal kasus eksperimen, selanjutnya subjek penelitian dapat mengumpulkan lembar soal kasus dan lembar jawab eksperimen kepada peneliti.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian eksperimen ini dilakukan melalui lima tahap pengumpulan data, yaitu sebagai berikut :

#### **3.5.1. Tahap Pengisian Data Demografis Subjek Penelitian**

Pada tahap ini, subjek penelitian diminta untuk mengisi identitas individu yang meliputi nama lengkap, jenis kelamin, usia,

semester kuliah saat ini, dan keterangan kelulusan pada mata kuliah pengauditan 1. Pengisian data demografis tersebut bertujuan untuk mengukur dan mengetahui persentase dari subjek penelitian eksperimen ini.

### 3.5.2. Tahap Pemahaman Dasar *Audit Fraud*

Pada tahap ini, subjek penelitian diminta untuk menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan materi dasar *audit fraud*. Tahap ini bertujuan untuk mengukur tingkat pemahaman dasar subjek penelitian terhadap *audit fraud*. Sementara itu, subjek penelitian yang dikategorikan lolos tahap pemahaman dasar *audit fraud* apabila dapat menjawab minimal 3 dari 5 pertanyaan.

Berikut ini pertanyaan dari tahap pemahaman dasar *audit fraud* :

1. Faktor apa yang mendorong terjadinya *fraud* akibat adanya pembenaran atas tindakan ilegal tersebut ?
2. Dapat disebut apa suatu aktivitas pelaporan tindakan kecurangan (*fraud*) ?
3. Jenis auditor apa yang bertugas secara spesifik untuk mendeteksi terjadinya *fraud* ?
4. Jenis *fraud* apa yang dilakukan dengan menyajikan laporan keuangan secara lebih baik (*over statement*) atau lebih buruk (*under statement*) dari keadaan sebenarnya ?

5. Mana yang berikut ini bukan merupakan komponen pengendalian internal menurut *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO)* ?

### 3.5.3. Tahap Eksperimen

Pada tahap ini, subjek penelitian diminta untuk menganalisis pokok permasalahan pada kasus eksperimen yang telah diberikan oleh peneliti. Pada kasus eksperimen ini, subjek penelitian berperan sebagai staf departemen pembelian pada PT Nito Sanriz Tbk. PT Nito Sanriz Tbk merupakan perusahaan yang telah *go public* dan bergerak dibidang industri makanan.

Sebagai perusahaan yang telah *go public* dan memiliki pangsa pasar yang luas, PT Nito Sanriz Tbk berkomitmen untuk mempertahankan budaya yang mempromosikan pencegahan, deteksi, dan resolusi pelanggaran agar citra perusahaan dapat terjaga dengan baik. Setiap pegawai memiliki kewajiban untuk melaporkan tindakan yang teramati atau dicurigai seperti penipuan, pencurian, kekerasan ditempat kerja, diskriminasi, pelecehan, penyalahgunaan sumber daya perusahaan, konflik kepentingan, pelanggaran informasi, kontrol akuntansi yang berlebihan, pengaturan pembelian yang tidak tepat, dan perilaku tidak etis lainnya yang tercantum pada Kode Etik Perusahaan.

Pegawai dapat melaporkan segala bentuk pelanggaran di dalam perusahaan dengan secara langsung kepada manajemen perusahaan atau menghubungi *Hotline* Etika Perusahaan. *Hotline* dikelola oleh perwakilan perusahaan yang telah terlatih di departemen sumber daya manusia. Hasil informasi pelaporan tersebut akan disampaikan secara langsung kepada audit internal perusahaan, dan identitas pelapor tidak akan diungkapkan tanpa seizin tertulis dari pelapor.

**Perlakuan pada kasus 1** adalah PT Nito Sanriz Tbk tidak memiliki kebijakan mengenai pemberian *reward* terhadap siapa pun yang dapat memberikan keuntungan dalam hal mempertahankan reputasi perusahaan.

Selanjutnya, PT Nito Sanriz Tbk tidak akan juga mentoleransi tindakan balas dendam dalam bentuk apapun. Tindakan disipliner akan diambil terhadap siapa pun yang melakukan tindakan balas dendam terhadap pegawai yang telah berkontribusi dalam menginvestigasi atau melaporkan segala hal yang bertentangan dengan Kode Etik Perusahaan. Perusahaan sering kali menunjukkan bahwa ia mendukung kebijakan ini. Contoh salah satunya, anda sebagai staf departemen pembelian telah mengetahui kondisi pada tahun lalu ketika perusahaan mendisiplinkan supervisor departemen pembelian, setelah supervisor tersebut diketahui melakukan tindakan diskriminasi dan

kekerasan fisik kepada pegawai yang melaporkan kepadanya karena meminta penggantian uang untuk pengeluaran pribadi.

**Perlakuan pada kasus 2** adalah PT Nito Sanriz Tbk memiliki juga kebijakan mengenai pemberian *reward* terhadap siapa pun yang dapat memberikan keuntungan dalam hal mempertahankan reputasi perusahaan. Perusahaan akan memberikan *reward* berupa uang tunai sebesar 5% dari biaya kerugian yang dilaporkan atas tindakan pelanggaran.

Sebagai contohnya adalah biaya kerugian atas tindakan pelanggaran sebesar Rp 100.000.000, maka pegawai yang berkontribusi atas pelaporan tindakan pelanggaran tersebut menerima uang tunai sebesar Rp 5.000.000.

Selanjutnya, PT Nito Sanriz Tbk tidak akan juga mentoleransi tindakan balas dendam dalam bentuk apapun. Tindakan disipliner akan diambil terhadap siapa pun yang melakukan tindakan balas dendam terhadap pegawai yang telah berkontribusi dalam menginvestigasi atau melaporkan segala hal yang bertentangan dengan Kode Etik Perusahaan. Perusahaan sering kali menunjukkan bahwa ia mendukung kebijakan ini. Contoh salah satunya, anda sebagai staf departemen pembelian telah mengetahui kondisi pada tahun lalu ketika perusahaan mendisiplinkan supervisor departemen pembelian, setelah supervisor tersebut diketahui melakukan tindakan diskriminasi dan

kekerasan fisik kepada pegawai yang melaporkan kepadanya karena meminta penggantian uang untuk pengeluaran pribadi.

**Perlakuan pada kasus 3** adalah PT Nito Sanriz Tbk tidak memiliki kebijakan mengenai pemberian *reward* terhadap siapa pun yang dapat memberikan keuntungan dalam hal mempertahankan reputasi perusahaan, dan sering kali tidak memberikan tindakan disipliner terkait adanya tindakan balas dendam kepada pegawai yang melaporkan pelanggaran. Contoh salah satunya, anda sebagai staf departemen pembelian telah mengetahui kondisi pada tahun lalu ketika perusahaan tidak mendisiplinkan supervisor departemen pembelian, setelah supervisor tersebut diketahui melakukan tindakan diskriminasi dan kekerasan fisik kepada pegawai yang melaporkan kepadanya karena meminta penggantian uang untuk pengeluaran pribadi.

**Perlakuan pada kasus 4** adalah PT Nito Sanriz Tbk memiliki juga kebijakan mengenai pemberian *reward* terhadap siapa pun yang dapat memberikan keuntungan dalam hal mempertahankan reputasi perusahaan. Perusahaan akan memberikan *reward* berupa uang tunai sebesar 5% dari biaya kerugian yang dilaporkan atas tindakan pelanggaran.

Sebagai contohnya adalah biaya kerugian atas tindakan pelanggaran sebesar Rp 100.000.000, maka pegawai yang

berkontribusi atas pelaporan tindakan pelanggaran tersebut menerima uang tunai sebesar Rp 5.000.000.

Namun, PT Nito Sanriz Tbk sering kali tidak memberikan tindakan disipliner terkait adanya tindakan balas dendam kepada pegawai yang melaporkan pelanggaran. Contoh salah satunya, anda sebagai staf departemen pembelian telah mengetahui kondisi pada tahun lalu ketika perusahaan tidak mendisiplinkan supervisor departemen pembelian, setelah supervisor tersebut diketahui melakukan tindakan diskriminasi dan kekerasan fisik kepada pegawai yang melaporkan kepadanya karena meminta penggantian uang untuk pengeluaran pribadi.

#### **3.5.4. Tahap Pengambilan Keputusan**

Pada tahap ini, subjek penelitian diminta untuk memberikan keputusan atas pokok permasalahan pada kasus eksperimen yang telah diberikan oleh peneliti. Subjek penelitian diminta untuk memberikan keputusan atas kemungkinan melakukan pelaporan apabila terdapat tindakan pelanggaran di dalam perusahaan berdasarkan respon dan penilaian terhadap kasus. Subjek penelitian dapat memberikan respon dan penilaian pada *Likert Scale 1-8*, yang menyatakan bahwa skala 1 untuk jawaban sangat pasti sekali tidak melaporkan dan skala 8 untuk jawaban sangat pasti sekali melaporkan.

### 3.5.5. Tahap *Manipulation Check*

Pada tahap ini, subjek penelitian diminta untuk menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan kasus eksperimen yang telah dianalisis dan diberikan keputusannya. *Manipulation check* bertujuan untuk mengukur tingkat pemahaman subjek penelitian atas perlakuan kasus eksperimen yang telah diberikan oleh peneliti. Sementara itu, subjek penelitian yang dikategorikan lolos *manipulation check* apabila dapat menjawab minimal 3 dari 5 pertanyaan.

Berikut ini pertanyaan dari *manipulation check* untuk perlakuan pada kasus eksperimen :

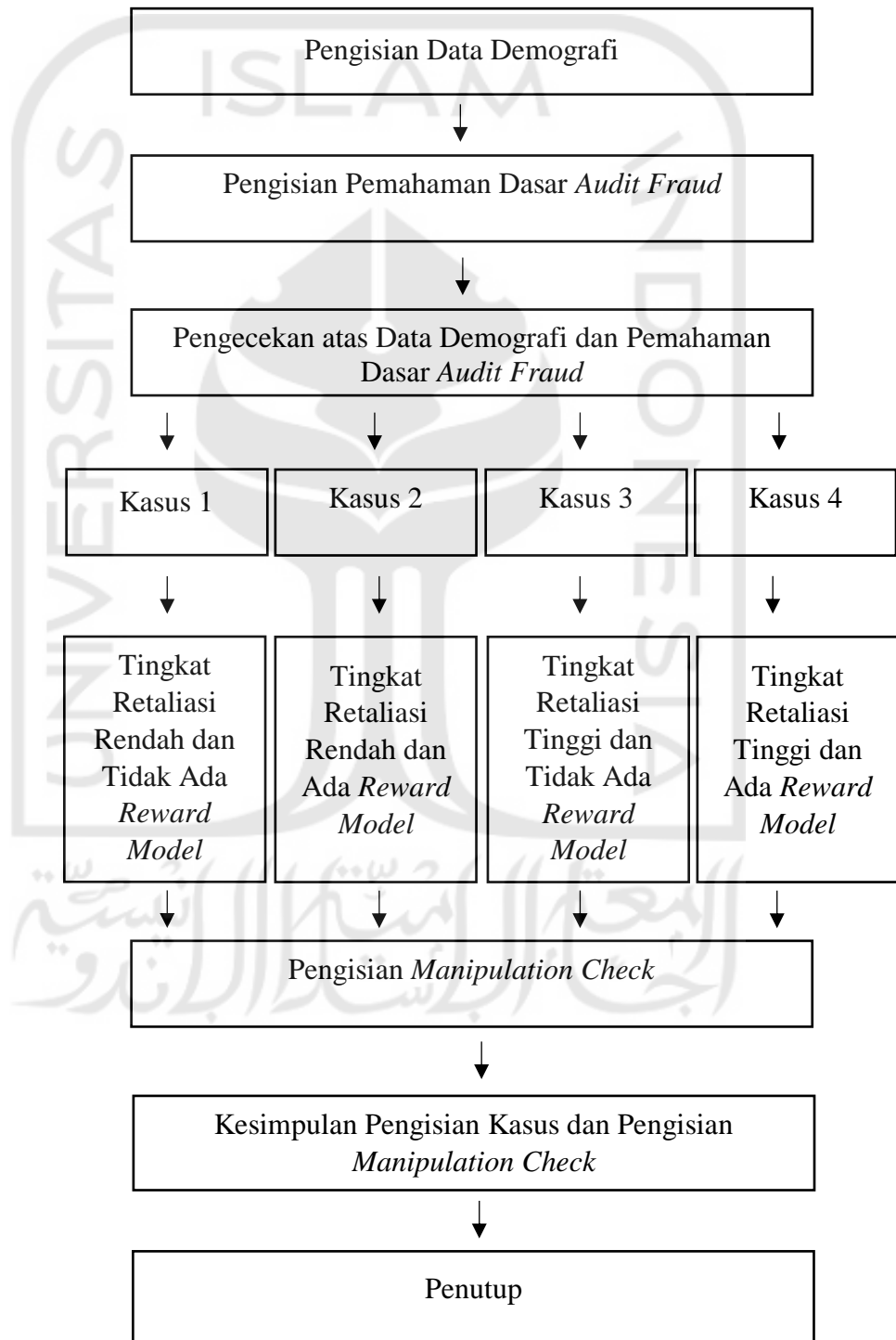
1. Anda bekerja pada departemen apa?
2. Apabila anda mengetahui tindakan pelanggaran didalam perusahaan, maka dilaporkan kepada siapa?
3. Apakah terdapat *reward* terhadap pegawai yang melaporkan adanya tindakan ilegal didalam perusahaan?
4. Siapakah yang melakukan tindakan balas dendam didalam perusahaan pada tahun lalu?
5. Apakah perusahaan sering kali melakukan tindakan disipliner terhadap pegawai yang melakukan tindakan balas dendam?



### 3.6. Prosedur Eksperimen Menguji Intensi Melakukan Whistleblowing

GAMBAR 3.1

#### PROSEDUR EKSPERIMEN MENGUJI INTENSI MELAKUKAN WHISTLEBLOWING



### **3.7. Teknik Analisis Data**

#### **3.7.1. Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif atas data yang akan dianalisa perlu disampaikan kepada para pembaca laporan karena untuk memberikan gambaran tentang data penelitian secara umum (Hadi 2009). Pada penelitian, statistik deskriptif secara umum digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel dan data demografi dari subjek penelitian. Sementara itu, pengukuran didalam statistik deskriptif adalah frekuensi, nilai minimum, nilai maksimum, tendensi sentral (mean, median, modus), standar deviasi, dan varian.

#### **3.7.2. Uji Kualitas Data**

Didalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner untuk mengumpulkan data. Oleh sebab itu, diperlukan suatu keterujian untuk menjamin kualitas data yang dianalisis karena hal ini akan berdampak pula pada kesimpulan penelitian. Terdapat dua pengukuran untuk menguji kualitas data yang digunakan didalam penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Menurut Hadi (2009), alat ukur yang reliabel dan valid akan menghasilkan data yang baik dan dapat dipercaya, sehingga penelitiannya akan memberi manfaat.

### 3.7.2.1. Uji Validitas

Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila data yang diperoleh dari instrumen tersebut sesuai dengan tujuan penelitian atau pengukuran yang hendak diperoleh. Menurut Hadi (2009), sebuah alat ukur (instrumen) yang valid akan memberikan persamaan hasil di manapun atau kapanpun alat ukur (instrumen) tersebut digunakan, karena validitas berhubungan dengan akurasi alat ukur (instrumen) yang digunakan.

Pada penelitian ini, pendekatan yang digunakan untuk menguji validitas menggunakan *Product Moment Correlation*. Pendekatan *Product Moment Correlation* yang dikembangkan oleh Karl Pearson merupakan salah satu teknik untuk mencari korelasi antar 2 variabel yang sering kali digunakan. Alasan penggunaan pendekatan *Product Moment Correlation* untuk pengujian validitas karena data yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk interval atau rasio. Sementara itu, menurut Widiyanto (2012) agar data yang terkumpul dapat dilakukan sebuah analisis faktor dan memberikan suatu ukuran validitas kepada instrumen penelitian maka disyaratkan adalah  $r\text{-hitung} \geq r\text{-tabel}$ .

### 3.7.2.2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut dapat memberikan konsistensi ketika digunakan kembali pada penelitian yang selanjutnya.

Menurut Hadi (2009), sebuah alat ukur (instrumen) yang reliabel adalah sebuah alat ukur (instrumen) yang menghasilkan nilai atau besaran yang sama, karena reliabilitas berhubungan dengan konsistensi alat ukur (instrumen) yang digunakan dalam penelitian.

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan *Cronbach's Alpha* untuk melakukan uji reliabilitas. Pendekatan *Cronbach's Alpha* merupakan koefisien alpha yang dikembangkan oleh Cronbach (1951) untuk sebagai ukuran umum dari konsistensi internal skala multi-item. Alasan penggunaan pendekatan *Cronbach's Alpha* untuk pengujian realibilitas karena instrumen di dalam penelitian ini berbentuk kuesioner dan skala bertingkat. Sementara itu, menurut Guilford (1954) bahwa kriteria pengukuran realibilitas dengan menggunakan pendekatan *Cronbach's Alpha* adalah : jika  $\alpha > 0,5$  maka diindikasikan reliabel.

### 3.7.3. Uji Hipotesis

Pada pengujian hipotesis, penelitian ini menggunakan pendekatan *Analysis of Variance (ANOVA)*. *ANOVA* merupakan pendekatan untuk menguji perbedaan nilai rata-rata dari beberapa grup atau kasus (lebih dari satu) untuk dilakukan pengolahan data. Dalam penelitian ini, pendekatan *ANOVA* digunakan untuk mengetahui pengaruh tingkat retaliasi terhadap intensi melakukan *whistleblowing*, mengetahui pengaruh *reward model* terhadap intensi melakukan *whistleblowing*, dan mengetahui interaksi antara *reward model* dan tingkat retaliasi terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.