

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Sampel Penelitian

Pada bagian ini menjelaskan mengenai hasil sampel penelitian yang diperoleh dan hasil sampel penelitian yang gagal ataupun lolos dalam tahap pemahaman dasar *audit fraud* dan *manipulation check*. Perlu diketahui bahwa jumlah sampel yang diberikan kepada subjek penelitian adalah sebanyak 80 sampel penelitian yang dibagi kedalam 4 kasus berbeda, maka masing-masing kasus terdapat 20 sampel penelitian. Dapat dilihat pada tabel 4.1 bahwa tidak ada sampel penelitian yang gagal dalam tahap pemahaman dasar *audit fraud* atau dapat dikatakan bahwa seluruh sampel penelitian lolos dalam tahap pemahaman dasar *audit fraud*. Sementara itu, sampel penelitian yang gagal dalam *manipulation check* berjumlah 5 dan sampel penelitian yang lolos *manipulation check* berjumlah 75. Tentunya sampel penelitian yang lolos dalam tahap pemahaman dasar *audit fraud* dan *manipulation check* merupakan sampel yang dapat diolah datanya dalam penelitian saat ini. Berdasarkan hal tersebut, maka sampel penelitian yang dapat diolah secara keseluruhan terdapat pada kasus 1 dan kasus 4, sedangkan pada kasus 2 terdapat 18 sampel penelitian yang dapat diolah, serta pada kasus 3 terdapat 17

sampel penelitian yang dapat diolah. Berikut ini hasil sampel penelitian yang disajikan pada tabel 4.1 :

TABEL 4.1
HASIL SAMPEL PENELITIAN

No	Keterangan	Jumlah
1	Subjek penelitian :	80
	Kasus 1 : Subjek penelitian yang mendapat eksperimen 1	20
	Kasus 2 : Subjek penelitian yang mendapat eksperimen 2	20
	Kasus 3 : Subjek penelitian yang mendapat eksperimen 3	20
	Kasus 4 : Subjek penelitian yang mendapat eksperimen 4	20
2	Subjek penelitian yang gagal dalam tahap pemahaman dasar :	0
	Kasus 1 : Subjek penelitian yang mendapat eksperimen 1	0
	Kasus 2 : Subjek penelitian yang mendapat eksperimen 2	0
	Kasus 3 : Subjek penelitian yang mendapat eksperimen 3	0
	Kasus 4 : Subjek penelitian yang mendapat eksperimen 4	0
3	Subjek penelitian yang berhasil dalam tahap pemahaman dasar :	80
	Kasus 1 : Subjek penelitian yang mendapat eksperimen 1	20
	Kasus 2 : Subjek penelitian yang mendapat eksperimen 2	20
	Kasus 3 : Subjek penelitian yang mendapat eksperimen 3	20
	Kasus 4 : Subjek penelitian yang mendapat eksperimen 4	20
4	Subjek penelitian yang gagal dalam menjawab manipulation check :	5
	Kasus 1 : Subjek penelitian yang mendapat eksperimen 1	0
	Kasus 2 : Subjek penelitian yang mendapat eksperimen 2	2
	Kasus 3 : Subjek penelitian yang mendapat eksperimen 3	3
	Kasus 4 : Subjek penelitian yang mendapat eksperimen 4	0
5	Subjek penelitian yang berhasil dalam menjawab manipulation check :	75
	Kasus 1 : Subjek penelitian yang mendapat eksperimen 1	20
	Kasus 2 : Subjek penelitian yang mendapat eksperimen 2	18
	Kasus 3 : Subjek penelitian yang mendapat eksperimen 3	17
	Kasus 4 : Subjek penelitian yang mendapat eksperimen 4	20

(Sumber : data primer yang diolah, 2019)

4.2. Hasil Demografi Subjek Penelitian

Pada bagian ini menjelaskan mengenai hasil demografi dari 75 subjek penelitian yang dijadikan sampel untuk diolah datanya dalam penelitian ini. Dapat diketahui pada tabel 4.2 mengenai demografi jenis kelamin subjek penelitian adalah 33,3 % laki-laki dan 66,7 % perempuan. Selanjutnya, mengenai demografi umur subjek penelitian adalah 2,7 % berumur 19 tahun, 60 % berumur 20 tahun, 33,3 % berumur 21 tahun, dan 4 % berumur 22 tahun. Selanjutnya mengenai demografi semester kuliah subjek penelitian adalah 96 % semester 7, dan 4 % semester 8. Selanjutnya, mengenai demografi keterangan kelulusan pada mata kuliah pengauditan 1 menyatakan bahwa seluruh subjek penelitian telah lulus mata kuliah tersebut.

TABEL 4.2

HASIL DEMOGRAFI SUBJEK PENELITIAN

Data	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki – Laki	25	33,3%
	Perempuan	50	66,7%
Usia	19 Tahun	2	2,7%
	20 Tahun	45	60,0%
	21 Tahun	25	33,3%
	22 Tahun	3	4,0%
Semester	6	72	96,0%
	8	3	4,0%
Lulus Pengauditan 1	Iya	75	100%
	Belum	0	0%

(Sumber : data primer yang diolah, 2019)

4.3. Hasil Uji Kualitas Data

Pada bagian ini menjelaskan mengenai hasil dari pengujian kualitas data. Perlu diketahui bahwa terdapat 2 alat ukur untuk menguji kualitas data sebuah penelitian, yaitu uji validitas dan uji realibilitas. Menurut Hadi (2009), alat ukur yang reliabel dan valid akan menghasilkan data yang baik dan dapat dipercaya, sehingga penelitiannya akan memberi manfaat.

4.3.1. Hasil dan Interpretasi Uji Validitas

Pada bagian ini menjelaskan mengenai hasil dan interpretasi dari pengujian validitas penelitian. 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 dilakukan dalam uji validitas adalah *Product Moment Correlation* yang dikembangkan oleh Karl Pearson. 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 $r\text{-hitung} \geq r\text{-tabel}$.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dilihat pada tabel 4.3 bahwa pada kasus 1 nilai $r\text{-hitung}$ menyatakan 0,694, artinya dapat dikatakan valid karena $0,694 > 0,444$. Pada kasus 2 nilai $r\text{-hitung}$

menyatakan 0,711, artinya dapat dikatakan valid karena $0,711 > 0,456$. Pada kasus 3 nilai r-hitung menyatakan 0,833, artinya dapat dikatakan valid karena $0,833 > 0,482$. Pada kasus 4 nilai r-hitung menyatakan 0,720, artinya dapat dikatakan valid karena $0,720 > 0,444$.

TABEL 4.3
HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

		Skor Kasus 1	Skor Kasus 2	Skor Kasus 3	Skor Kasus 4	Total Skor Kasus
Skor Kasus 1	Pearson Correlation	1	,607**	,328	,488*	,694**
	Sig. (2-tailed)		,008	,199	,029	,001
	N	20	18	17	20	20
Skor Kasus 2	Pearson Correlation	,607**	1	,545*	,274	,711**
	Sig. (2-tailed)	,008		,024	,270	,001
	N	18	18	17	18	18
Skor Kasus 3	Pearson Correlation	,328	,545*	1	,517*	,833**
	Sig. (2-tailed)	,199	,024		,033	,000
	N	17	17	17	17	17
Skor Kasus 4	Pearson Correlation	,488*	,274	,517*	1	,720**
	Sig. (2-tailed)	,029	,270	,033		,000
	N	20	18	17	20	20
Total Skor Kasus	Pearson Correlation	,694**	,711**	,833**	,720**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,000	
	N	20	18	17	20	20

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

(Sumber : data primer yang diolah, 2019)

4.3.2. Hasil dan Interpretasi Uji Realibilitas

Pada bagian ini menjelaskan mengenai hasil dan interpretasi dari pengujian realibilitas penelitian. 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 ketepatan alat ukur (instrumen) yang digunakan dalam penelitian. Pada penelitian ini pendekatan yang dilakukan dalam uji realibilitas adalah *Cronbach's Alpha*. Sementara itu, menurut Guilford (1954) bahwa kriteria pengukuran realibilitas dengan menggunakan pendekatan *Cronbach's Alpha* adalah : jika $\alpha > 0,5$ maka diindikasikan reliabel.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dilihat pada tabel 4.4 bahwa seluruh sampel pertanyaan (*n of items*) yang berjumlah 4 kasus bernilai $\alpha = 0,714$. Hal ini artinya seluruh sampel pertanyaan (*n of items*) tersebut dapat dinyatakan reliabel karena $0,714 > 0.5$.

TABEL 4.4

HASIL UJI REALIBILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,714	4

(Sumber : data primer yang diolah, 2019)

4.4. Hasil Uji Hipotesis

Pada bagian ini menjelaskan mengenai hasil dari pengujian hipotesis penelitian. 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*.

Sementara itu, mengenai ketentuan pada uji ANOVA adalah sebagai berikut :

- a. Apabila probabilitas $(p) < 0,05$, maka H_a diterima. Hal ini artinya bahwa suatu variabel memiliki perbedaan signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.
- b. Apabila probabilitas $(p) > 0,05$, maka H_a ditolak. Hal ini artinya bahwa suatu variabel tidak memiliki perbedaan signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

4.4.1. Hasil dan Interpretasi Uji ANOVA *Tests of Between-Subjects Effects*

Pada bagian ini menjelaskan mengenai hasil dan interpretasi uji hipotesis dengan menggunakan pendekatan ANOVA

Test of Between-Subjects Effects. Berdasarkan pada tabel 4.5, maka interpretasinya adalah sebagai berikut :

- a. Tingkat retaliasi memiliki probabilitas (p) 0,005, lebih kecil dari 0,05. Sementara itu, jika dilihat dari rata-ratanya pada tabel 4.7 bahwa pada tingkat retaliasi rendah menunjukkan nilai 7,03 dan pada tingkat retaliasi tinggi menunjukkan nilai 6,33.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa tingkat retaliasi rendah atau tingkat retaliasi tinggi memiliki perbedaan signifikan negatif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

- b. *Reward model* memiliki probabilitas (p) 0,145, lebih besar dari 0,05. Sementara itu, jika dilihat dari rata-ratanya pada tabel 4.7 bahwa pada tidak adanya *reward model* menunjukkan nilai 6,85 dan pada adanya *reward model* menunjukkan nilai 6,50.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa ketiadaan atau keberadaan *reward model* tidak memiliki perbedaan signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

TABEL 4.5

HASIL UJI ANOVA TESTS OF BETWEEN-SUBJECTS EFFECTS

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Intensi Melakukan Whistleblowing

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	17,080 ^a	3	5,693	5,348	,002
Intercept	3331,805	1	3331,805	3129,631	,000
Retaliasi	9,096	1	9,096	8,544	,005
Reward	2,309	1	2,309	2,169	,145
Retaliasi * Reward	4,909	1	4,909	4,611	,035
Error	75,587	71	1,065		
Total	3426,000	75			
Corrected Total	92,667	74			

a. R Squared = ,184 (Adjusted R Squared = ,150)

(Sumber : data primer yang diolah, 2019)

4.4.2. Hasil dan Interpretasi Uji ANOVA Multiple Comparisons

Berdasarkan interpretasi dari hasil uji ANOVA Test of Between-Subject Effects pada tabel 4.5 dapat diperhatikan bahwa terdapat interaksi antara variabel retaliasi dan reward model terhadap intensi melakukan whistleblowing. Pada hasil tersebut dapat diketahui bahwa interaksi antara variabel retaliasi dan reward model terhadap intensi melakukan whistleblowing memiliki probabilitas (p) 0,035, lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu, pada bagian ini menjelaskan mengenai hasil dan interpretasi dari pengujian ANOVA Multiple Comparisons. Uji ANOVA Multiple Comparisons merupakan pengujian lanjutan untuk mengetahui kasus mana saja pada penelitian ini yang memiliki interaksi antar satu sama lainnya, sehingga dapat dinyatakan

memiliki perbedaan yang signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini dalam melakukan *ANOVA Multiple Comparisons* adalah pendekatan *Scheffe*. Sementara itu, alasan menggunakan pendekatan *Scheffe* karena data pada sampel penelitian yang diolah berjumlah tidak sama.

Berdasarkan hal tersebut, untuk mengetahui interaksi antara *reward model* dan tingkat retaliasi terhadap intensi melakukan *whistleblowing* maka kasus yang dapat dibandingkan adalah kasus 2 dan kasus 4. Dapat diketahui pada tabel 4.6 bahwa interaksi antara kasus 2 dan kasus 4 memiliki probabilitas (p) 0,007, lebih kecil dari 0,05. Sementara itu, jika dilihat dari rata-ratanya pada tabel 4.7 bahwa pada kasus 2 menunjukkan nilai 7,11 dan pada kasus 4 menunjukkan nilai 5,90. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa interaksi antara *reward model* dan tingkat retaliasi memiliki perbedaan signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

TABEL 4.6

HASIL UJI ANOVA MULTIPLE COMPARISONS

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Intensi Melakukan Whistleblowing

Scheffe

(I) Eksperimen	(J) Eksperimen	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Kasus 1	Kasus 2	-,161	,335	,972	-1,12	,80
	Kasus 3	,185	,340	,960	-,79	1,16
	Kasus 4	1,050*	,326	,021	,12	1,98
Kasus 2	Kasus 1	,161	,335	,972	-,80	1,12
	Kasus 3	,346	,349	,805	-,65	1,35
	Kasus 4	1,211*	,335	,007	,25	2,17
Kasus 3	Kasus 1	-,185	,340	,960	-1,16	,79
	Kasus 2	-,346	,349	,805	-1,35	,65
	Kasus 4	,865	,340	,101	-,11	1,84
Kasus 4	Kasus 1	-1,050*	,326	,021	-1,98	-,12
	Kasus 2	-1,211*	,335	,007	-2,17	-,25
	Kasus 3	-,865	,340	,101	-1,84	,11

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

(Sumber : data primer yang diolah, 2019)

TABEL 4.7

MEAN, STANDAR DEVIASI, DAN JUMLAH SUBJEK PENELITIAN SETIAP KASUS

PERLAKUAN		TINGKAT RETALIASI		RATA – RATA REWARD MODEL
		Rendah	Tinggi	
REWARD MODEL	Tidak Ada	6,95 (0,826) 20	6,76 (1,091) 17	6,85
	Ada	7,11 (0,832) 18	5,90 (1,294) 20	6,50
RATA – RATA TINGKAT RETALIASI		7,03	6,33	

(Sumber : data primer yang diolah, 2019)

4.5. Pembahasan Penelitian

Pada bagian ini menjelaskan mengenai pembahasan penelitian dari hasil analisis data yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh tingkat retaliasi, *reward model*, serta interaksi keduanya terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Berikut ini merupakan pembahasan penelitian dari hasil analisis data yang telah dilakukan :

4.5.1. Tingkat Retaliasi

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa tingkat retaliasi memiliki probabilitas (p) 0,005, lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menyatakan bahwa hipotesis pertama (**H1**) diterima. Sementara itu, jika dilihat dari rata-ratanya pada tabel 4.7 bahwa pada tingkat retaliasi rendah menunjukkan nilai 7,03 dan pada tingkat retaliasi tinggi menunjukkan nilai 6,33. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa tingkat retaliasi rendah atau tingkat retaliasi tinggi memiliki perbedaan signifikan negatif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Alasannya adalah adanya pandangan individu mengenai keamanan dan kenyamanan yang didapat ketika melakukan *whistleblowing* pada tingkat retaliasi rendah dibandingkan pada tingkat retaliasi tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Larasati (2000) yang menghasilkan bahwa kekuatan retaliasi mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kecenderungan individu untuk melakukan *whistleblowing*. Semakin tinggi tingkat retaliasi maka intensi melakukan *whistleblowing* akan semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah tingkat retaliasi maka intensi melakukan *whistleblowing* akan semakin tinggi. Selain itu juga, hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Lady (2018) yang menghasilkan bahwa tingkat retaliasi rendah lebih efektif dibandingkan tingkat retaliasi tinggi dalam mendorong niat

seseorang melaporkan tindakan pelanggaran. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Firda (2018) yang menghasilkan bahwa retaliasi tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut menunjukkan adanya konsekuensi yang akan diterima oleh pelapor tindakan *fraud* tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan tindakan *whistleblowing*.

4.5.2. *Reward Model*

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa *Reward model* memiliki probabilitas (p) 0,145, lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menyatakan bahwa hipotesis kedua (**H2**) ditolak. Sementara itu, jika dilihat dari rata-ratanya pada tabel 4.7 bahwa pada tidak adanya *reward model* menunjukkan nilai 6,85 dan pada adanya *reward model* menunjukkan nilai 6,50. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa ketiadaan atau keberadaan *reward model* tidak memiliki perbedaan signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Alasannya adalah adanya pandangan individu mengenai keselamatan dan keberlanjutan yang didapat dari suatu perusahaan ketika melakukan *whistleblowing* tanpa mempedulikan adanya *reward* yang didapat, atau dapat dikatakan individu lebih mengutamakan sifat kesukarelaan dalam melakukan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Widya (2016) yang menghasilkan bahwa pemberian *reward* tidak berpengaruh

signifikan positif terhadap *whistleblowing*. Hal tersebut menunjukkan adanya pandangan individu yang lebih mengutamakan kepentingan dan keselamatan perusahaan tanpa memandang *reward* yang akan diterima jika melaporkan tindakan kecurangan atau pelanggaran yang terjadi tersebut. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Desi (2018) yang menghasilkan bahwa pemberian *reward* berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Dalam hal ini, pemberian *reward* merupakan salah satu cara yang digunakan oleh organisasi guna mendorong anggotanya untuk melakukan *whistleblowing*.

4.5.3. Interaksi Tingkat Retaliasi dengan *Reward Model*

Pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa interaksi antara tingkat retaliasi dengan *reward model* yang terdapat pada kasus 2 dan kasus 4 memiliki probabilitas (p) 0,007, lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menyatakan bahwa hipotesis ketiga (**H3**) diterima. Sementara itu, jika dilihat dari rata-ratanya pada tabel 4.7 bahwa pada kasus 2 menunjukkan nilai 7,11 dan pada kasus 4 menunjukkan nilai 5,90. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa *reward model* lebih efektif dalam mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing* ketika ditawarkan dalam lingkungan retaliasi rendah, dibandingkan dalam lingkungan retaliasi tinggi. Alasannya adalah adanya pandangan individu mengenai pesan yang tidak konsisten dari manajemen organisasi, yaitu yang

sebenarnya tidak mendukung aktivitas *whistleblowing* dan atau tidak memberikan perlindungan kepada pelapor tetapi justru menawarkan sebuah *reward* kepada anggotanya yang melaporkan tindakan *fraud*. Sehingga, hal tersebut menyebabkan rusaknya kepercayaan dan turunnya intensi individu dalam melakukan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Guthrie dan Taylor (2015) yang menghasilkan bahwa *reward model* tidak dapat berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* ketika ditawarkan dalam lingkungan retaliasi yang tinggi, hal tersebut disebabkan adanya pesan yang tidak konsisten. Sebaliknya, *reward model* dapat berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* ketika ditawarkan dalam lingkungan retaliasi yang rendah, hal tersebut disebabkan adanya pesan yang konsisten.