

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI NIAT PEGAWAI DALAM
MELAKUKAN TINDAKAN WHISTLEBLOWING
(STUDI KASUS PADA SATPOL PP DAN DAMKAR JEPARA)**



15312544

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2020

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI NIAT PEGAWAI DALAM
MELAKUKAN TINDAKAN WHISTLEBLOWING
(STUDI KASUS PADA SATPOL PP DAN DAMKAR JEPARA)**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan



No. Mahasiswa: 15312544

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/ sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 05 November 2020

Penulis,



(Dian Kusuma Sari)

HALAMAN PENGESAHAN

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUI NIAT PEGAWAI DALAM
MELAKUKAN TINDAKAN *WHISTLEBLOWING*
(STUDI KASUS PADA KANTOR SATPOL PP DAN DAMKAR JEPARA)**

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

Nama: Dian Kusuma Sari

No. Mahasiswa: 15312544

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 6 Oktober 2020

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ataina', is written over the name of the supervisor.

(Ataina Hidayati, Dra., M.Si., Ph.D., Ak.)

SKRIPSI BERJUDUL
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI NIAT PEGAWAI DALAM MELAKUKAN
TINDAKAN WHISTLEBLOWING

Disusun Oleh : DIAN KUSUMA SARI

Nomor Mahasiswa : 15312544

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan LULUS

Pada hari, tanggal: Senin, 02 November 2020

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Ataina Hidayati, Dra., M.Si., Ph.D., Ak.

Penguji : Marfuah, Dra., M.Si., Ak.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

MOTTO

“Bertaqwalah kepada Allah, maka Dia akan membimbingmu. Sesungguhnya Allah mengetahui segala sesuatu.”

(QS. Al Baqarah:282)

“Waktu bagaikan pedang. Jika engkau tidak memanfaatkan dengan baik, maka ia akan memanfaatkanmu.”

(HR. Muslim)

“Kamu yang mengendalikan nasib, atau orang lain yang akan mengendalikannya.”

(Jack Welch)

“Jika kamu ingin membuat mimpimu jadi kenyataan, hal pertama yang harus kamu lakukan adalah bangun.”

(J.M. Power)

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan judul “Faktor-Faktor yang Memengaruhi Niat Pegawai Dalam Melakukan Tindakan Whistleblowing” sebagai salah satu syarat kelulusan S1 di Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Tidak lupa sholawat serta salam penulis panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW yang dengan segala keistimewaannya menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia di muka bumi ini dalam berperilaku supaya menjadi insan yang bermanfaat bagi orang lain dan sekitarnya.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tidak lepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Mulai dari pembuatan proposal hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan dengan penuh rasa terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan karunia dan hidayah-Nya selama proses penyusunan skripsi.
2. Kedua orangtua, Bapak Yulianto dan Ibu Nur Aida yang tidak henti-hentinya memberikan doa, dukungan moral dan materi, serta nasehat dan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

3. Ibu Ataina Hudayati, Dra.,M.Si., Ph.D., Ak. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, ilmu yang bermanfaat, serta meluangkan waktu dan tenaga untuk membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi hingga terselesaikannya skripsi ini.
4. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T.,M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia yang telah mendukung dan memfasilitasi dalam penyelesaian studi.
5. Bapak Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Dr., Mahmudi, S.E., M.Si., CA., CMA selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Islam Indonesia beserta segenap jajaran staff pengajar Prodi Akuntansi yang telah mendukung penyelesaian studi.
7. Firdha Kusuma Wardani dan Adam Kusuma Aji selaku saudara kandung penulis yang selalu memberikan motivasi dan dukungan selama ini.
8. Mbak Indri selaku sepupu yang memberikan dukungan dan membantu dalam menyelesaikan penelitian ini.
9. Teman-teman kos sakinah yang selalu memberikan dukungan dan pengertiannya disaat-saat tersulit dalam mengerjakan tugas akhir ini, terimah kasih telah menjadi tempat ternyaman penulis berkeluh kesah.
10. Isnawati, Siti Nurcahyati, Kartika selaku teman kuliah, teman organisasi, teman berkeluhkesah. Terimakasih yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
11. Kiki, Nani, Ejak selaku teman dari awal kuliah. Terimakasih untuk dukungan dan bantuannya.

12. Teman-teman organisasi Koperasi Mahasiswa FBE UII. Terimakasih untuk dukungan dan doanya.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Yogyakarta, Oktober 2020

Penulis,

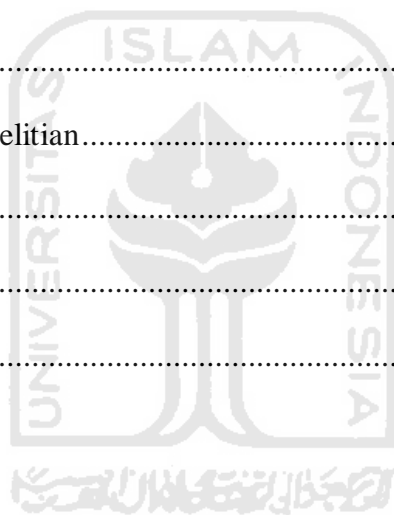
Dian Kusuma Sari

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| Halaman Judul | I |
| Halaman Pernyataan Keaslian | Ii |
| Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme | Iii |
| Halaman Pengesahan | iii |
| Motto..... | v |
| Kata Pengantar..... | vii |
| Daftar Isi..... | x |
| Daftar Gambar | xiv |
| Daftar Lampiran..... | xv |
| <i>Abstract</i> | xvi |
| Abstrak | xvii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 5 |
| 1.3 Batasan Masalah..... | 5 |
| 1.4 Tujuan Penelitian..... | 5 |
| 1.5 Manfaat Penelitian..... | 6 |
| 1.6 Sistematika Penelitian..... | 6 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 8 |
| 2.1. Landasan Teori | 8 |
| 2.1.1. <i>Whistleblowing</i> | 8 |
| 2.1.2. <i>Social Cognitive Theory (SCT)</i> | 9 |
| 2.1.3. <i>Niat (Intention)</i> | 11 |

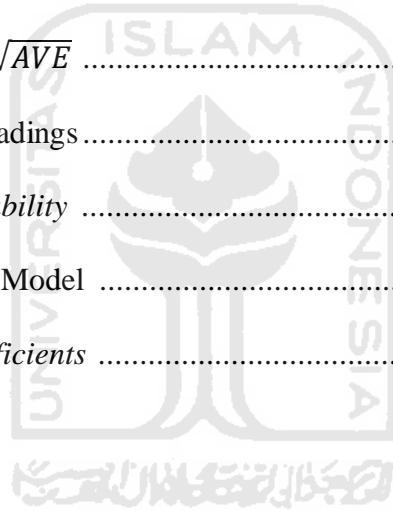
| | | |
|---|---|----|
| 2.1.4. | Efikasi Diri (<i>Self Efficacy</i>) | 11 |
| 2.1.5. | Harapan Atas Hasil (<i>Outcome Expectancy</i>)..... | 12 |
| 2.2. | Penelitian Terdahulu | 13 |
| 2.3. | Hipotesis Penelitian | 16 |
| 2.4. | Kerangka Pemikiran | 17 |
| <u>BAB III METODE PENELITIAN</u> | | 18 |
| 3.1. | Desain Penelitian | 18 |
| 3.2. | Populasi, Sampel Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel | 18 |
| 3.2.1. | Populasi Penelitian | 18 |
| 3.2.2. | Sampel Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel | 19 |
| 3.3. | Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data | 19 |
| 3.3.1. | Sumber Data..... | 19 |
| 3.3.2. | Teknik Pengumpulan Data..... | 20 |
| 3.4. | Definisi dan Pengukuran Variabel..... | 21 |
| 3.4.1. | Variabel Dependen atau Variabel Terikat (Y) | 21 |
| 3.4.2. | Variabel Independen atau Variabel Bebas (X)..... | 21 |
| 3.4.3. | Pengukuran Variabel..... | 22 |
| 3.5. | Teknik Pengujian dan Hipotesis | 23 |
| 3.5.1 | Analisis Statistik Deskriptif | 23 |
| 3.5.2 | Uji Kualitas Data | 23 |
| 3.5.3 | Koefisien Determinasi (R^2)..... | 23 |
| 3.5.4 | Uji Hipotesis..... | 24 |
| <u>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</u> | | 25 |
| 4.1 | Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner | 25 |

| | | |
|--|---|-----------|
| 4.2 | Klasifikasi Responden | 26 |
| 4.2.1 | Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 26 |
| 4.2.2 | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 27 |
| 4.2.3 | Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan..... | 28 |
| 4.3 | Analisis Data | 28 |
| 4.3.1 | Menilai Outer Model atau <i>Measurement Model</i> | 29 |
| 4.3.2 | Pengukuran Inner Model atau <i>Model Struktural</i> | 34 |
| 4.4 | Pengujian Hipotesis | 35 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | | 39 |
| 5.1. | Kesimpulan..... | 39 |
| 5.2. | Keterbatasan Penelitian..... | 39 |
| 5.3. | Saran | 40 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 41 |
| LAMPIRAN 1 | | 46 |



DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 3.0 Skoring Alternatif Jawaban | 35 |
| Tabel 4.0 Hasil Pengumpulan Data | 41 |
| Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Kelamin | 41 |
| Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia | 42 |
| Tabel 4. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jabatan | 43 |
| Tabel 4.4 Hasil Outer Loadings | 45 |
| Tabel 4.5 Nilai AVE dan \sqrt{AVE} | 46 |
| Tabel 4.6 Cross Factor Loadings | 47 |
| Tabel 4.7 <i>Composite Reliability</i> | 48 |
| Tabel 4.8 Pengujian Inner Model | 50 |
| Tabel 4.9 Hasil <i>Path Coefficients</i> | 51 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.0: Model Tradic Reciprocal Determinism | 24 |
| Gamber 2.1: Kerangka Pemikiran | 32 |
| Gambar 4.0: Diagram Jalur Disertai Nilai <i>Loading Factor</i> | 44 |
| Gambar 4.1: Diagram Jalur Disertai Nilai <i>Loading Factor Inner Model</i> | 49 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---------------------------------------|----|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian | 50 |
| Lampiran 2 Hasil Analisis Data | 55 |
| Lampiran 3 Tabulasi Data | 60 |



ABSTRACT

There are still many cases of corruption or violations committed in the working environment. Various efforts have been made, one of them is whistleblowing. Whistleblowing is an action to report fraud or violations committed by internal or external parties of the organization. This research aims to examine the effect of self-efficacy and outcome expectancy on the whistleblowing intentions on employees. This research uses primary data with a quantitative methods using questionnaire technique. The population in this research were employees who worked at the Satpol PP and DAMKAR offices in Jepara Regency. The research sample used was 61 respondents. The statistical tools used for testing this hypothesis was with the Smart-PLS 3.0. The results of this research shows that self-efficacy and outcome expectancy effect toward intentions of employees in doing whistleblowing.

Keywords: Whistleblowing, Self Efficacy, Outcome Expectancy

ABSTRAK

Kasus korupsi atau pelanggaran yang dilakukan di lingkungan kerja masih banyak terjadi. Beragam cara telah dilakukan untuk mengatasinya, salah satunya dengan *whistleblowing*. *Whistleblowing* adalah sebuah tindakan untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran yang dilakukan oleh pihak internal atau eksternal organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh efikasi diri dan harapan atas hasil terhadap niat melakukan *whistleblowing* pada karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer dengan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di kantor Satpol PP dan DAMKAR di Kabupaten Jepara. Sampel penelitian yang digunakan adalah 61 responden. Alat statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan bantuan Smart-PLS 3.0. Hasil penelitian menyatakan efikasi diri dan harapan atas hasil berpengaruh terhadap niat karyawan dalam melakukan *whistleblowing*.

Kata Kunci: Whistleblowing, Efikasi Diri, Harapan Atas Hasil

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Maraknya korupsi dan tindak kecurangan di negeri ini tergolong tinggi dan sulit untuk dibersihkan karena seperti rantai jaringan yang tidak berujung. Perlu waktu cukup lama untuk memberantas kasus korupsi hingga tuntas. Hal ini dapat diketahui dari laporan yang diterbitkan oleh *Transparansi Internasional (TI)* pada tahun 2019, di mana dari tahun ke tahun Indonesia memiliki indeks korupsi CPI (*Corruption Perceptions Index*) yang masih pada level bawah. Indeks CPI yang menggunakan skala 0 hingga 100, di mana 0 sangat korup dan 100 sangat bersih. Untuk tahun 2019 nilai CPI Indonesia memiliki pada level 40 dari 100. Indonesia mendapat peringkat 85 dari 180 negara (*Corruption Perceptions Index, 2019*). Melalui nilai CPI yang diterbitkan setiap tahunnya, akan terlihat perkembangan korupsi pada tiap negara.

Kasus korupsi masih menjadi masalah tersendiri pada setiap negara dan tentunya telah dilakukan berbagai cara untuk mencegahnya. Salah satu cara pencegahan tindak korupsi adalah dengan diterapkannya *whistleblowing system* yang mampu memudahkan bagi siapa saja yang mendeteksi tindak kecurangan serta melaporkannya. Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) yang mengembangkan *whistleblowing system* di Indonesia dengan menerbitkan Pedoman Sistem Pelaporan dan Pelanggaran pada tahun 2008 dan dapat dipakai oleh perusahaan untuk mengembangkan sistem manual pelaporan pelanggaran (Setyawati, Ardiyani, & Sutrisno, 2015). KNKG menjelaskan *whistleblowing* pada Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran merupakan cara dalam

pengungkapan tindakan atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis atau tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi bahkan pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh pegawai atau pimpinan organisasi pada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat melakukan tindakan atas pelanggaran tersebut. Di Indonesia perusahaan yang telah mengadopsi *whistleblowing system* di antaranya PT Pertamina (Persero), PT Garuda Indonesia Tbk, PT Telekomunikasi Tbk, Bank Negara Indonesia (BNI), dan Bank Tabungan Negara (BTN).

Tindakan *Whistleblowing* sendiri memiliki peran penting dalam pengungkapan kasus kasus kecurangan yang terjadi di sektor pemerintahan maupun sektor swasta. Tiap tahunnya berita-berita pelanggaran dan praktik kecurangan banyak diberitakan oleh media. Misalkan pada kasus Enron, Worldcom dan KPMG pada awal abad ke-21 yang menjadi sorotan masyarakat. Kasus-kasus tersebut tentu menyebabkan kerugian bagi banyak pihak yang terlibat. Pada kasus Enron misalnya, perusahaan tersebut melakukan pemalsuan nominal pada laporan keuangan atau disebut dengan *window dressing* supaya kinerja yang telah dilakukan tampak baik. Pemalsuan pendapatan yang dilakukan Enron senilai \$600 juta dan menutupi hutang yang dimiliki dengan teknik *off balance sheet* sebesar \$1,2 miliar.

Pihak yang melaporkan adanya tindak kecurangan atau pelanggaran dikenal dengan istilah *whistleblower*. Pada PP No.71 Tahun 2000 menjelaskan mengenai pengertian *whistleblower* merupakan individu yang memberikan suatu data pada penegak hukum atau komisi tentang adanya kasus tindak pidana korupsi dan bukan pelapor. Penerapan *whistleblowing system* dapat tercapai apabila semua

kalangan ikut bekerja sama dan mendukung dalam melaporkan pelanggaran atau kecurangan yang terjadi dalam organisasi. Miceli dan Near (1985) menjelaskan bahwa terdapat 4 karakteristik *whistleblower*, yang pertama adalah pegawai atau mantan pegawai pada organisasi di mana organisasi tersebut terdapat tindak kecurangan; yang kedua adalah tidak mempunyai otorisasi dalam mengubah ataupun menghentikan tindak kecurangan yang berada di bawah kendalinya; yang ketiga adalah diizinkan atau tidak diizinkan dalam membuat laporan; yang keempat adalah sedang tidak berada pada posisi yang tugasnya mensyaratkan dalam melakukan pelaporan kecurangan korporat (Saud, 2016).

Seorang pelapor kecurangan atau *whistleblower* dapat berasal dari dalam perusahaan ataupun luar perusahaan karena tidak ada syarat khusus atau batasan untuk menjadi pelapor kecurangan. Namun tidak semua orang mempunyai keberanian untuk menjadi pelapor kecurangan karena khawatir akan dampak atau risiko yang diterimanya. Meski telah terdapat jaminan perlindungan hukum terhadap *whistleblower* seperti yang ada dalam peraturan perundang-undangan UU No. 31 Tahun 2014 mengenai Perlindungan Saksi dan Korban, pada kenyataannya masih banyak individu yang takut untuk melaporkan ketika menemukan sebuah pelanggaran karena khawatir terjadi sesuatu yang buruk terutama yang menyangkut pekerjaannya. Maka dari itu karyawan cenderung diam atau ikut menutupi tindak kecurangan yang terjadi di organisasi.

Pada penelitian ini, peneliti memilih subjek penelitian pegawai Satpol PP dan Pemadam Kebakaran di Kabupaten Jepara karena belum pernah dilakukan penelitian mengenai whistleblowing di tempat tersebut serta dengan melihat visi dan misi Salpol PP & Pemadam Kebakaran yang sebagai instansi yang

menertibkan dan melindungi masyarakat sudah seharusnya cukup berani dalam mengungkapkan kecurangan apabila diketahui kasus kecurangan di tempat individu tersebut bekerja.

Menurut Bagustianto & Nurkholis (2015). setelah mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi niat karyawan dalam melakukan tindakan *whistleblowing*, penting untuk organisasi merancang kebijakan dan sistem *whistleblowing*. Sesuai penjelasan di atas maka pada penelitian kali ini memiliki tujuan untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi niat pegawai dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Dengan mengambil determinan dari Teori Kognisi Sosial dari Albert Bandura yang menyatakan bahwa proses belajar akan terjadi jika seseorang mengamati seorang model (individu yang dicontoh) yang menampilkan suatu perilaku dan mendapatkan imbalan atau hukuman karena perilaku tersebut. Pada Teori Kognisi Sosial terdapat efikasi diri dan harapan atas hasil.

Berdasarkan uraian di atas, maka dilakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Efikasi Diri dan Harapan Atas Hasil pada Pegawai Satpol PP terhadap Niat Melakukan Tindakan *Whistleblowing*”**. Penelitian ini secara umum ingin mengetahui pengaruh dari efikasi diri dan harapan atas hasil dapat memengaruhi niat pegawai SATPOL PP dalam melakukan pengungkapan kecurangan yang terjadi di organisasi tempat pegawai bekerja.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang di atas, penelitian ini akan mempelajari faktor yang dapat memengaruhi niat pegawai dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Apakah efikasi diri memengaruhi niat pegawai melakukan tindakan *whistleblowing*?
2. Apakah harapan atas hasil memengaruhi niat pegawai dalam melakukan tindakan *whistleblowing*?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Pada penelitian ini peneliti mengambil responden pegawai yang bekerja di kantor
2. Variabel bebas dari penelitian ini adalah sikap terhadap perilaku, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, efikasi diri, dan harapan atas hasil. Variabel terikat penelitian ini adalah niat melakukan tindakan *whistleblowing*.

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Menganalisis apakah efikasi diri memengaruhi niat pegawai dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.
2. Menganalisis apakah harapan atas hasil memengaruhi niat pegawai dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang hendak dicapai pada penelitian ini yaitu:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai pijakan serta referensi pada penelitian berikutnya yang masih terkait mengenai faktor-faktor yang memengaruhi niat pegawai dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

2. Secara Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi dalam menjawab permasalahan-permasalahan yang terjadi di dunia pendidikan dengan menerapkan tindakan *whistleblowing*.

1.6 Sistematika Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisikan landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis penelitian, dan model penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan populasi dan sampel penelitian, sumber data dan teknik pengumpulan data, definisi dan pengukuran variabel dan metode analisis data.

BAB IV ANALISA DATA DAN PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang hasil pengumpulan data, karakteristik responden, hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas dan hasil pengujian hipotesis serta pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan, saran, serta keterbatasan berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Whistleblowing*

Whistleblowing adalah sebuah tindakan mengungkapkan informasi dari sebuah organisasi privat ataupun publik untuk membuka kasus-kasus korupsi yang berbahaya kepada publik (Kumar & Santoro, 2017). Pengertian lain mengenai *whistleblowing* yaitu tindakan mengungkapkan fakta oleh karyawan bahwa adanya kegiatan penyelewengan kekuasaan, penyalahgunaan prosedur, korupsi serta hal lain yang merugikan perusahaan maupun publik (Poluakan, Saerang, & Lambey, 2017). Sedangkan menurut Near dan Miceli (1985) dalam (Elias, 2008) menjelaskan bahwa *whistleblowing* merupakan suatu bentuk pengungkapan oleh semua anggota organisasi mengenai kegiatan tidak legal, tidak bermoral, maupun aktivitas ketidaktaatan lainnya yang dikerjakan oleh anggota organisasi yang lain.

Menurut Sweeney (2008), seorang whistleblower ialah individu yang melaporkan adanya kecurigaan kecurangan, penyalahgunaan kekuasaan, atau ketidakpatuhan secara hukum maupun kode etik dalam sebuah organisasi kepada publik atau pihak-pihak terkait yang berkuasa. Jeon (2017) menjelaskan *whistleblower* berperan penting dalam membuka perilaku tidak etis di pemerintah, membuat pemerintah lebih transparan dan akuntabel kepada publik. Sweeney (2008) juga menyatakan bahwa *whistleblowing* lebih efektif diterapkan dalam memberantas *fraud* dibandingkan *internal audit*, *external audit*, maupun *internal controlling system*.

Pada laman website BPPK Kementerian Keuangan Indonesia mengartikan *whistleblower* sebagai pegawai atau karyawan yang berani melaporkan ada penyimpangan atau tindak korupsi yang terjadi di suatu organisasi. Dijelaskan lebih lanjut bahwa untuk mengungkap korupsi yang terjadi secara sistemik diperlukan peran *whistleblower*.

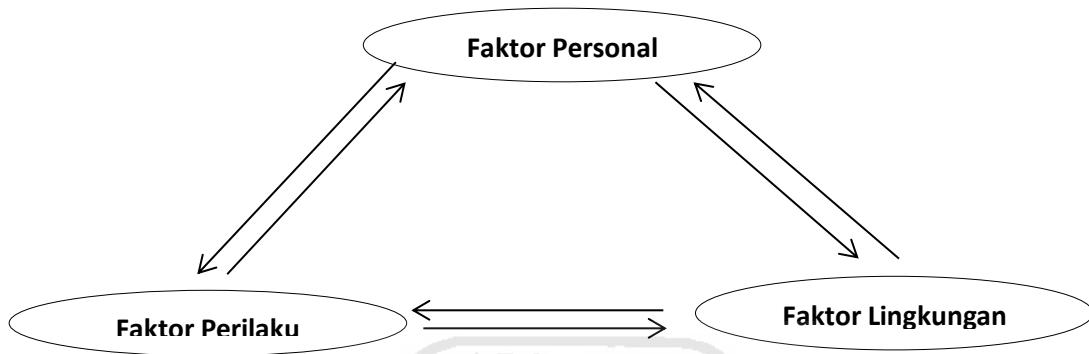
2.1.2. *Social Cognitive Theory (SCT)*

Teori Kognitif Sosial yang dikemukakan oleh Albert Bandura dalam (Abdullah, 2019) menerangkan bahwa Teori Belajar Sosial dengan mendukung kemampuan kognitif manusia dalam berpikir serta belajar melalui pengamatan sosial. Teori ini didasarkan atas proposisi bahwa proses sosial dan proses kognitif adalah sentral bagi pemahaman mengenai motivasi, emosi, dan tindakan manusia. Secara terperinci inti pemikiran Bandura (2012) adalah sebagai berikut:

1. *Reciprocal determinism* dan *human agency*
2. Kekuatan dan jangkauan pemodelan simbolis
3. Prinsip dan pengaruh pemodelan
4. Efikasi diri: komponen kepribadian agentik
5. Evolusi teori perilaku manusia agentik
6. Teori kognitif sosial dalam konteks kultural
7. Kemampuan generalisasi secara teoritis dalam kajian lintas budaya

Kepribadian dan faktor kognitif memainkan peranan penting dalam menyebabkan bagaimana seseorang berperilaku, termasuk semua harapan individu, keyakinan, dan karakteristik kepribadian yang unik. Bandura (2012)

mengemukakan bahwa kepribadian adalah hasil dari tiga aspek yang saling berkesinambungan yaitu lingkungan, perilaku, dan pikiran. Hubungan antara ketiga faktor ini disebut *triadic reciprocal determinism*.



Gambar 2.0: Model *Triadic Reciprocal Determinism*

(Sumber: *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory, 1986*)

1. Faktor Personal. interaktif sebab akibat antara faktor personal dengan faktor perilaku yang merefleksikan interaksi antara pikiran, harapan, keyakinan, persepsi diri, tujuan serta niat yang memberi bentuk dan arah perilaku.
2. Faktor Lingkungan sosial dapat memberikan reaksi yang berbeda pada karakteristik fisik individu, seperti usia, ukuran badan, ras, dan jenis kelamin, serta daya tarik fisik, terlepas dari apa yang mereka katakan maupun lakukan.
3. Faktor Perilaku dapat menentukan pengaruh lingkungan mana yang potensial.

2.1.3. Niat (*Intention*)

Niat memiliki arti suatu keinginan yang berasal dari hati digunakan untuk melakukan sesuatu (Jogiyanto, 2007). Niat juga dapat didefinisikan juga sebagai kecenderungan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu (Ajzen, 1991). Dengan kata lain niat merupakan suatu dorongan yang kuat untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu dan motivasi mendasar untuk melakukan tindakan tertentu. Berdasarkan teori SCT, niat dapat terbentuk dengan didorong oleh 3 faktor utama yaitu lingkungan, perilaku, dan pikiran.

2.1.4. Efikasi Diri (*Self-Efficacy*)

Self efficacy adalah evaluasi kompetensi pada diri sendiri dalam melakukan suatu pencapaian tingkat tertentu (Bandura, 1986) . Bandura menjelaskan lebih lanjut bahwa *self effication* merupakan pandangan diri sendiri tentang apakah diri ini dapat berguna pada saat diperlukan Efikasi diri mempunyai kaitan dengan keyakinan bahwa diri mampu untuk melaksanakan kegiatan yang diinginkan.

Lebih lanjut Bandura menjabarkan mengenai adanya proses psikologi yang dapat terjadi pada saat efikasi diri memengaruhi fungsi individu dalam mencapai tujuan hidup.

a. Proses kognitif

Individu yang mempunyai *self efficacy* tinggi dapat memutuskan tujuan yang memiliki sifat susah dicapai dan menguatkan komitmen yang dimiliki, begitupun sebaliknya.

b. Proses motivasional

Self efficacy berpengaruh terhadap motivasi dengan cara: 1) menetapkan tujuan, 2) menentukan usaha yang akan dilakukan, 3) kegigihan dalam menghadapi kesulitan serta kegagalan.

c. Proses afektif

Self efficacy memiliki peran pada proses afektif terlebih ketika dalam memecahkan masalah sehingga seseorang dapat mengatasi konflik dan ketika dihadapkan pada kondisi yang sulit. Apabila seseorang tidak memiliki efikasi diri maka mereka akan mudah mengalami stres dan menghalangi fungsi yang dimilikinya.

d. Proses seleksi

Seseorang memiliki efikasi diri rendah cenderung akan mengisolasi diri dari situasi dan kondisi yang dianggapnya dapat melampaui kapasitasnya, begitupun sebaliknya.

2.1.5. Harapan Atas Hasil (*Outcome Expectancy*)

Harapan atas hasil (*Outcome Expectancy*) merupakan suatu harapan atau keyakinan mengenai kegiatan yang sudah terlaksana dalam melakukan tingkah laku tersebut (Lent dan Brown 1996). Harapan atas hasil (*Outcome Expectancy*) merupakan keyakinan subjektif tentang kemungkinan perilaku individu dengan hasil selanjutnya. Harapan atas hasil (*Outcome expectancy*) berperan penting dalam memotivasi ketika seseorang menyetarakan pro dan kontra dari dampak perilaku tertentu. Seseorang harus percaya diri pada tindakan yang dilakukan. Jika tidak, maka *outcome expectancy* akan gagal untuk melakukan suatu tindakan.

Gabungan dari harapan atas hasil (*Outcome expectancy*) dan efikasi diri (*self-efficacy*) memberikan kontribusi yang nyata dalam pembentukan niat (Schwarzer, 1992).

Menurut (Susilowati, 2012), harapan atas hasil dapat memengaruhi tujuan individu dan usaha untuk mengimplementasikan tujuan tersebut selanjutnya berpengaruh pada niat. Hal ini dapat membantu seseorang dalam meyakinkan dirinya sendiri untuk menjadi *whistleblower* dan melaporkan adanya kecurangan apabila terjadi di lingkungan kerja. Tujuan yang ingin seseorang *whistleblower* capai adalah untuk mendapatkan lingkungan kerja yang bebas dari kecurangan. Di sisi lain perusahaan penghargaan, pujian atau pengakuan sebagai apresiasi bagi seseorang yang berani menjadi *whistleblower*.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Cheng & Chu (2013), dengan judul “*Behavioral Factors Affecting Students’ Intentions to Enroll in Business Ethics Courses: A Comparison of the Theory of Planned Behavior and Social Cognitive Theory Using Self-Identity as a Moderator*”. Teori yang digunakan pada penelitian yaitu teori kognitif sosial (terdapat efikasi diri serta harapan atas hasil) dalam membuktikan niat mahasiswa. Pengambilan data menggunakan metode kuesioner, lalu menyebarkannya kepada responden dengan jumlah sampel 324 mahasiswa. Analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan Smart-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa harapan atas hasil memengaruhi niat begitu pula dengan efikasi diri juga memengaruhi niat mahasiswa.

Pada penelitian Qoyyimah (2016), yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri dan Pendidikan Kewirausahaan terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Jurusan Pendidikan IPS Angkatan 2012 UIN Malang”. Metode yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan jumlah responden sebanyak 98 mahasiswa. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa efikasi diri tidak memengaruhi minat berwirausaha, hal tersebut dapat terjadi dikarenakan kurangnya rasa percaya diri pada mahasiswa UIN Malang dalam berwirausaha.

Penelitian berikutnya yaitu penelitian Samsiah (2015), dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Minat Berkarir di Bidang Perpajakan dengan Motivasi sebagai variabel Intervening”. Pengambilan data menggunakan metode kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan jumlah sampel 130 mahasiswa. Penelitian ini menggunakan aplikasi Smart-PLS 2.0 untuk menganalisis data. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hasilnya adalah efikasi diri memengaruhi secara positif dan signifikan pada minat bekerja di bidang perpajakan oleh mahasiswa akuntansi Universitas Muhammad Riau.

Penelitian yang dilakukan Tri Hartono (2017), dengan judul “*Whistleblowing Intention* sebagai Alat Anti Korupsi dalam Institusi Kepolisian”. Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *whistleblowing judgement*, *situational factors*, dan *self efficacy* pegawai negeri pada institusi kepolisian terhadap niat melakukan *whistleblowing* dengan menambahkan pemahaman terhadap konsep *good governance* sebagai variabel mediating. Pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner ke responden sebagai metode penelitian. Penelitian ini ditemukan bahwa *self efficacy* tidak memiliki pengaruh dan interaksi terhadap niat seseorang melakukan

whistleblower karena pegawai negeri di kepolisian daerah di DIY mempunyai anggapan bahwa untuk melawan perilaku korupsi, tidak hanya diperlukan kemampuan dari diri sendiri (*self efficacy*), tetapi dengan cara bersatu padu.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra & Wirasedana (2017), dengan judul “Pengaruh Komitmen Profesional, Self Efficacy, dan Intensitas Moral terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing*”. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji apakah komitmen profesional, dan *self efficacy*, serta intensitas moral memengaruhi terhadap niat dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Pada penelitian ini pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Jumlah sampel yang digunakan adalah 34 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* memengaruhi niat dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini berarti semakin tinggi efikasi diri semakin tinggi niat auditor untuk melakukan *whistleblowing*.

Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan & Yuliati (2019), dengan judul “Aplikasi Model *Social Cognitive Career Theory* untuk Memprediksi Niat Mahasiswa Bekerja sebagai Akuntan Publik”. Tujuan pada penelitian ini adalah menganalisis model *social cognitive career theory* (SCCT) (Lent, Brown & Hacker, 1994). Metode yang digunakan pada penelitian adalah metode survei dan menyebarkan kuesioner kepada responden. Pada penelitian yang dilakukan menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa ditemukannya hubungan antara *self-efficacy* dengan niat mahasiswa dalam bekerja sebagai akuntan publik adalah positif signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayati & Adeng (2016) dengan judul “Pengaruh Komitmen Profesi dan Self Efficacy terhadap Niat untuk Melakukan *Whistle Blowing*”. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap niat untuk melakukan *whistle blowing*. Populasi yang digunakan adalah bagian keuangan rumah sakit di Kabupaten Purworejo berjumlah 76 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pada penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif antara *self efficacy* dengan niat dalam melakukan *whistle blowing*.

2.3. Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh efikasi diri terhadap niat pegawai dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

Bandura (1977) dalam Williams (2010) menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan suatu kepercayaan pada diri seseorang bahwa dirinya sanggup untuk mencapai hasil yang diinginkan pada situasi tertentu. Bandura juga menggambarkan efikasi diri sebagai penentu bagaimana seseorang merasa, berfikir, memotivasi diri, dan berperilaku. Menurut Jogiyanto (2007), efikasi diri merupakan keyakinan mengenai kemampuan seseorang untuk melakukan suatu perilaku tertentu.

Berdasarkan penelitian (Cheng & Chu, 2013), menunjukkan efikasi diri berpengaruh secara positif terhadap niat. Selanjutnya, penelitian Putra & Wirasedana (2017) membuktikan bahwa efikasi diri juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Efikasi diri berpengaruh positif terhadap niat pegawai dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

2.3.2 Pengaruh harapan atas hasil terhadap niat pegawai dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

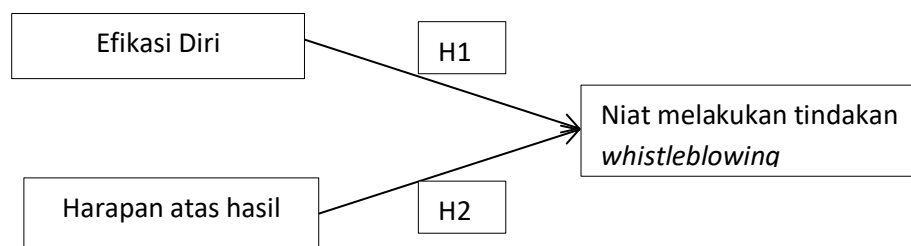
Harapan atas hasil diartikan sebagai suatu harapan yang berasal dari kemungkinan kegiatan terhadap tingkah laku (Rizvi, 1997) dalam (Legowo, Yuwono, & Rustam, 2009). Harapan atas hasil merupakan suatu harapan atau keyakinan mengenai kegiatan yang sudah terlaksanakan dalam melakukan tingkah laku tersebut (Lent & Brown, 1996).

Sesuai penelitian (Cheng & Chu, 2013), mengungkapkan bahwa harapan atas hasil mempunyai pengaruh positif terhadap niat. Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Harapan atas hasil berpengaruh positif terhadap niat karyawan dalam melakukan tindakan *whistleblowing*

2.4. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini disusun berdasarkan hipotesis yang diambil dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran yang digunakan seperti gambar pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang berfokus pada hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan (Singarimbun & Effendi, 1982). Alasan digunakannya jenis penelitian *explanatory* adalah pada penelitian ini peneliti akan menguji kembali hasil dan penelitian terdahulu, serta membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antar variabel.

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif yang merupakan metodologi penelitian dengan mengumpulkan data berupa angka, yang kemudian diolah kemudian dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah dibalik angka-angka tersebut (Martono, 2011). Alasan peneliti menggunakan metodologi penelitian kuantitatif karena data yang dihasilkan akan diolah dalam bentuk angka-angka.

3.2. Populasi, Sampel Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1. Populasi Penelitian

(Sugiyono, 2012) memaparkan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas sekelompok orang, peristiwa, atau segala sesuatu yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini telah ditentukan populasi yang akan dipakai adalah pegawai yang masih bekerja di kantor Satpol PP dan Damkar

wilayah Kabupaten Jepara. Populasi tersebut menjadi pilihan dalam penelitian ini karena belum adanya penelitian dilakukan pada kantor Satpol PP dan Damkar wilayah Kabupaten Jepara mengenai Whistleblowing serta Satpol PP dan Damkar wilayah Jepara memiliki visi yaitu Terwujudnya Penegakan Peraturan Daerah, Ketertiban Umum dan Ketentraman serta Perlindungan Masyarakat di Wilayah kabupaten Jepara yang merupakan keharusan bagi seluruh pegawai untuk memiliki jiwa seorang *whistleblower*.

3.2.2. Sampel Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan sebagian dari suatu populasi dengan karakteristik yang sama dengan populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Peneliti menggunakan metode *convenience* sampling sebagai teknik pemilihan sampel. Sampel yang ditentukan pada teknik ini didasarkan pada kemudahan cara pengambilan sampel dari populasi yang mudah diteliti atau mudah dijangkau.

Penelitian ini menggunakan sampel sebesar 61 pegawai yang bekerja di Satpol PP dan Damkar kabupaten Jepara. Sampel penelitian 61 sesuai dengan sampel soze lebih dari 30 dan kurang dari 500 yang tepat untuk semua riset. Hal ini sesuai dengan teori Roscoe dalam (Sugiyono, 2012) tentang *rule of thumbs*.

3.3. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1. Sumber Data

Pada penelitian ini menggunakan data primer sebagai sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung pada responden penelitian. Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber aslinya, sebagai

dasar peneliti dalam menjawab pertanyaan penelitian (Sugiyono, 2012). Pada penelitian ini menggunakan data primer berupa jawaban responden atas kuesioner yang telah diberikan kepada pegawai Satpol PP dan Damkar wilayah Kabupaten Jepara.

3.3.2. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan kemudian disebarkan kepada responden yang selanjutnya menjawab pertanyaan sesuai dengan pandangan responden tentang masalah tersebut (Sugiyono, 2012). Kuesioner ini berguna untuk mengukur pendapat, sikap, serta wawasan responden tentang tindakan *whistleblowing* yang berkaitan dengan pengaruh beberapa faktor antara lain efikasi diri dan harapan atas hasil yang terdapat pada diri pegawai sebagai responden.

Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner menggunakan skala *Likert* dengan empat alternatif pilihan jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). *Skoring* penilaian item adalah sebagai berikut.

Tabel 3.0

Skoring Alternatif Jawaban

| Alternatif Jawaban | Skor Alternatif Jawaban |
|--------------------|-------------------------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Tidak Setuju | 2 |

| | |
|---------------------|---|
| Sangat Tidak Setuju | 1 |
|---------------------|---|

Sumber: Data yang diolah, 2020

3.4. Definisi dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian yaitu segala bentuk yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi yang diinginkan untuk ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Penelitian ini menggunakan jenis variabel dependen dan variabel independen.

3.4.1. Variabel Dependen atau Variabel Terikat (Y)

Menurut Sugiyono (2012), variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau dikenal juga sebagai variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Pada penelitian ini variabel dependen yang dipakai adalah niat pegawai dalam melakukan tindakan *whistleblowing* (Y).

3.4.2. Variabel Independen atau Variabel Bebas (X)

Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab timbulnya perubahan dari variabel dependen (Sugiyono, 2007). Pada penelitian ini menggunakan efikasi diri (X1) dan harapan atas hasil (X2) sebagai variabel independen.

a) Niat (Y)

Menurut (Jogiyanto, 2007), mendefinisikan niat (*intention*) adalah dorongan seseorang dalam melakukan tindakan. Niat dapat berubah-ubah seiring berjalannya waktu dan kondisi. Menurut Ajzen (1991), menjelaskan niat merupakan keinginan yang teramat sangat pada seseorang untuk melakukan atau

tidak melakukan sesuatu. Penelitian ini menggunakan niat sebagai variabel dependen atau variabel terikat (Y).

b) Efikasi Diri (X1)

Efikasi diri merupakan keyakinan pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu perilaku tertentu (Jogiyanto, 2007). Variabel independen atau variabel bebas pada penelitian ini menggunakan efikasi diri (X1).

c) Harapan Atas Hasil (X2)

Menurut Bandura (1978) dalam (Jogiyanto, 2007), harapan atas hasil adalah harapan yang diinginkan atas hasil yang telah dikerjakannya. Apabila seseorang melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan maksimal serta totalitas maka dia mengharapkan hasil yang memuaskan. Variabel independen atau variabel bebas pada penelitian ini menggunakan harapan atas hasil (X4).

3.4.3. Pengukuran Variabel

Pengembangan variabel-variabel pada penelitian ini selanjutnya diubah menjadi pernyataan pada kuesioner dengan memakai skala Likert yang telah dimodifikasi adalah:

| | |
|---------------------------|------------------|
| Sangat Setuju (SS) | diberikan skor 5 |
| Setuju (S) | diberikan skor 4 |
| Tidak Setuju (TS) | diberikan skor 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | diberikan skor 1 |

Peneliti tidak menyediakan jawaban netral guna meningkatkan akurasi persentase hasil sehingga disediakan 4 pilihan jawaban.

3.5. Teknik Pengujian dan Hipotesis

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2007), analisis statistik deskriptif merupakan statistik yang hanya memberikan gambaran secara umum mengenai objek yang diteliti terkait data sampel atau populasi dengan tidak membuat analisa data serta memberikan kesimpulan yang berlaku untuk umum.

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa jauh suatu indikator dapat mengukur variabel. Terdapat dua cara dalam melakukan uji validitas yaitu dengan cara validitas konvergen dan validitas diskriminan. Standart minimal indikator individu dianggap valid apabila telah mencapai nilai lebih dari 0.7 (Ghozali & Latan, 2015).

3.5.2.2 Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh suatu hasil pengukuran relatif konsisten jika dilakukan terus-menerus. Cara dalam menilai reliabilitas bisa dilihat melalui nilai *composite reliability* yang lebih besar dari 0,7 (Ghozali & Latan, 2015).

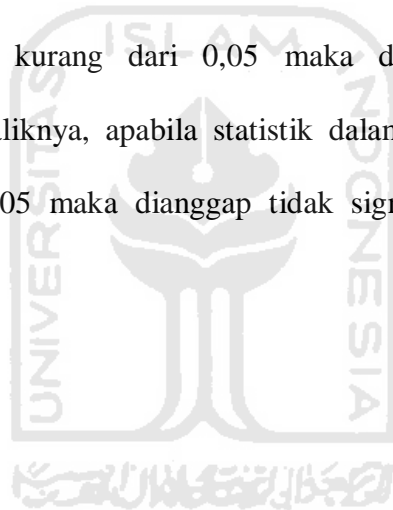
3.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur keefektifan suatu model dalam menjabarkan berbagai variasi dependen. Rentang koefisien determinasi yaitu dari 0 sampai dengan 1. Apabila nilai R^2 mendekati 0 maka

dapat dikatakan kemampuan variabel independen dalam menjabarkan variabel dependen sangat limit, begitu pula kebalikannya jika nilai R^2 mendekati 1 dapat diartikan bahwa variabel independen mampu menjelaskan data yang diperlukan guna memperkirakan variabel-variabel dependen (Ghozali & Latan, 2015).

3.5.4 Uji Hipotesis

Menurut (Silalahi, 2015) Uji hipotesis merupakan cara yang diperlukan dalam penelitian dengan tujuan mencapai rumusan apakah hipotesis diterima atau ditolak mengenai parameter populasi. Apabila statistik dalam penelitian menyatakan probabilitas kurang dari 0,05 maka dianggap signifikan dan berpengaruh positif. Sebaliknya, apabila statistik dalam penelitian menyatakan probabilitas lebih dari 0,05 maka dianggap tidak signifikan dan berpengaruh negatif.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menyajikan data penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang disebar ke responden, proses pengolahan data dan analisis hasil pengolahan data tersebut. Hasil olah data ditampilkan dengan analisis deskriptif karakteristik responden, serta analisis SEM. Analisis deskriptif karakteristik responden digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan jabatan responden.

Pada penelitian ini menggunakan analisis data *Structural Equation Modeling (SEM)*. Software yang digunakan untuk analisis pada penelitian ini adalah *Partial Least Square (Smart.-PLS)* versi 3.0.

4.1 Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Data primer dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Satpol PP dan Damkar Kabupaten Jepara Jawa Tengah. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan secara langsung ke responden bekerja. Kuesioner yang disebar sebanyak 90 kuesioner, namun yang kembali 63 dan 2 di antaranya tidak layak untuk dianalisis karena pengisiannya tidak lengkap. Jadi hanya 61 kuesioner yang memenuhi syarat untuk dianalisis atau tingkat *response rate* 67,78%. Pada Tabel 4.0 dapat dilihat hasil pengumpulan data pada kuesioner yang telah disebar.

Tabel 4.0

Hasil Pengumpulan Data

| Keterangan | Jumlah |
|-----------------------------------|---------------|
| Kuesioner yang disebar | 90 |
| Kuesioner yang tidak kembali | 27 |
| Kuesioner yang kembali | 63 |
| Kuesioner yang tidak dapat diolah | 2 |
| Kuesioner yang dapat diolah | 61 |

Sumber: Data yang diolah, 2020

4.2 Klasifikasi Responden

Pada Bagian ini menunjukkan tentang data-data deskriptif yang diambil dari responden. Klasifikasi pada penelitian ini dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia serta jabatan.

4.2.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel berikut

Tabel 4.1

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah responden | % |
|----------------------|-------------------------|----------|
| Laki-laki | 44 | 72 |
| Perempuan | 17 | 23 |
| Total | 61 | 100 |

Sumber: Data yang diolah 2020

Berdasarkan jenis kelamin responden terdapat 2 kategori, yaitu laki-laki dan perempuan. Dari data yang diperoleh dan yang dapat digunakan, peneliti

mendapatkan sebanyak 44 responden atau 72,13% berjenis kelamin laki-laki dan 17 responden atau 27.87% berjenis kelamin perempuan. Dengan data tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 44 responden atau 72,13%.

4.2.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Responden penelitian dikelompokkan berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah Responden | % |
|---------------|-------------------------|----------|
| ≤ 25 tahun | 4 | 6.56 |
| 25 – 40 tahun | 44 | 72.13 |
| 41 – 55 tahun | 11 | 18.03 |
| >55 tahun | 2 | 3.28 |
| Total | 61 | 100 |

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan data yang telah diperoleh usia responden dibagi menjadi 4 kategori yaitu dari usia ≤ 25 tahun, 25 – 40 tahun, 41 – 55 tahun, dan > 55 tahun. Dari hasil data yang telah dikumpulkan, terdapat 4 responden berusia ≤ 25 tahun atau 6,56%, 44 responden berusia 25 – 40 tahun atau 72,13%, 11 responden berusia 41 – 55 tahun atau 18,03% dan 2 responden berusia > 55 tahun atau 3,28%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa kebanyakan responden berusia pada rentang 25 - 40 tahun yaitu sebanyak 44 responden atau 72,13 %.

4.2.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan data yang dikumpulkan, peneliti mengklasifikasikan jabatan menjadi dua yaitu staff dan kepala bagian. Dari hasil data yang diperoleh, sebanyak 54 responden memiliki jabatan sebagai staff dan 7 responden memiliki jabatan sebagai kepala bagian. Untuk informasi lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jabatan

| Jabatan | Jumlah Responden | % |
|----------------|-------------------------|----------|
| Staff | 54 | 88.53 |
| Kepala Bagian | 7 | 11.47 |
| Total | 61 | 100 |

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jabatan, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang mengisi dan menempati jabatan sebagai staff sebanyak 54 responden atau 88,53%. Sedangkan 7 responden atau 11,47% merupakan kepala bagian di Satpol PP dan Damkar Kabupaten Jepara.

4.3 Analisis Data

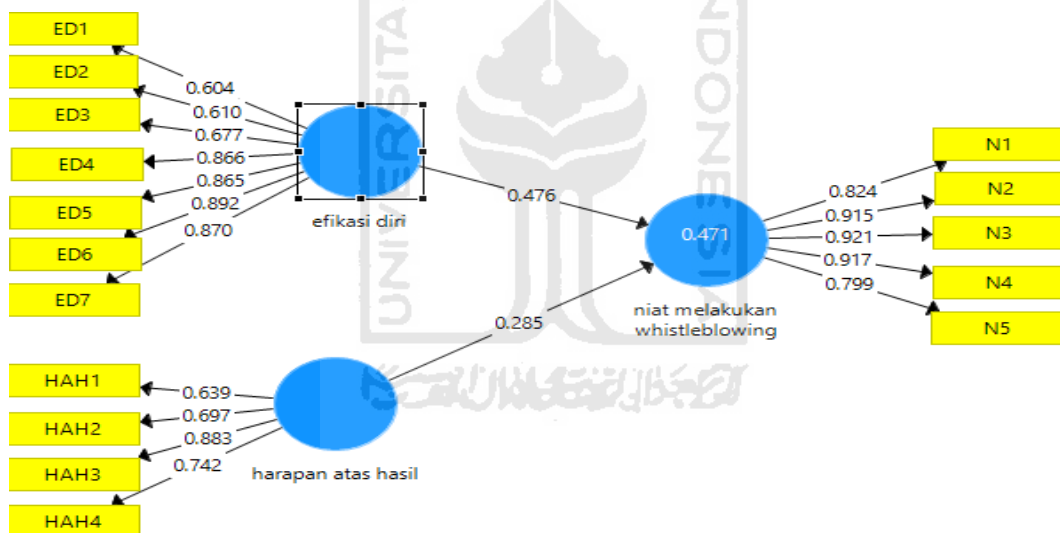
Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square (PLS)* memerlukan dua tahap untuk menilai Fit Model dari sebuah model penelitian (Ghozali & Latan, 2015).

4.3.1 Menilai Outer Model atau *Measurement Model*

Ada tiga kriteria untuk menilai outer model dalam penggunaan teknik analisa data dengan menggunakan Smart PLS yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*. Kriteria tersebut diambil dari model pengukuran dengan refleksif indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Batas *Loading factor* yang dipakai pada penelitian ini adalah sebesar 0,60.

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity adalah salah satu kriteria dalam pengujian analisa data dengan Smart PLS. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar 4.0 di bawah:



Gambar 4.0. Diagram Jalur Disertai Nilai *Loading Factor*

Pada gambar 4.0 tersebut menjelaskan bahwa semua indikator mempunyai nilai *Loading factor* > 0,60. Hasil ini menunjukkan bahwa data sudah valid atau mempunyai *convergent validity*.

Tabel 4.4
Hasil Outer Loadings

| | Efikasi Diri | Harapan Atas Hasil | Niat |
|-------------|---------------------|---------------------------|--------------|
| ED1 | 0.604 | | |
| ED2 | 0.610 | | |
| ED3 | 0.677 | | |
| ED4 | 0.866 | | |
| ED5 | 0.865 | | |
| ED6 | 0.892 | | |
| ED7 | 0.870 | | |
| HAH1 | | 0.639 | |
| HAH2 | | 0.697 | |
| HAH3 | | 0.883 | |
| HAH4 | | 0.742 | |
| N1 | | | 0.824 |
| N2 | | | 0.915 |
| N3 | | | 0.921 |
| N4 | | | 0.917 |
| N5 | | | 0.799 |

Sumber: Hasil olah data primer, 2020

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil data yang telah diolah dengan menggunakan Smart-PLS 3.0 disimpulkan bahwa nilai pada setiap indikator

konstruk telah mencapai *convergent validity* yang disyaratkan, yaitu lebih besar dari atau sama dengan 0,60.

2. *Discriminant Validity*

Nilai *Discriminant validity* merupakan nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk. Ada cara lain dalam menilai *discriminant validity* yaitu dengan cara membandingkan *Square Root of Average Variance Extracted* (\sqrt{AVE}) ada setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Model dapat dikatakan baik atau valid jika nilai AVE untuk masing-masing konstruk $>0,50$ (Ghozali & Latan, 2015). Berikut hasil pengujian *Discriminant validity*:

Tabel 4.5

Nilai AVE dan \sqrt{AVE}

| | AVE | \sqrt{AVE} | Ket |
|---------------------|------|--------------|--------------|
| Efikasi Diri | 0,61 | 0,781 | Valid |
| Harapan Atas Hasil | 0,56 | 0,748 | Valid |
| Niat Whistleblowing | 0,77 | 0,877 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari Tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai AVE $> 0,50$ yang artinya semua variabel dinyatakan valid, serta nilai akar AVE dari masing-masing variabel memiliki nilai konstruk lebih besar dari variabel

tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Tabel 4.6

Cross Factor Loadings

| | Efikasi Diri | Harapan Atas Hasil | Niat |
|------|--------------|-----------------------|------|
| ED1 | 0.60 | 0.22 | 0.16 |
| ED2 | 0.61 | 0.37 | 0.24 |
| ED3 | 0.68 | 0.35 | 0.38 |
| ED4 | 0.87 | 0.63 | 0.65 |
| ED5 | 0.87 | 0.51 | 0.67 |
| ED6 | 0.89 | 0.45 | 0.54 |
| ED7 | 0.87 | 0.57 | 0.53 |
| HAH1 | 0.18 | 0.64 | 0.26 |
| HAH2 | 0.30 | 0.70 | 0.29 |
| HAH3 | 0.57 | 0.88 | 0.61 |
| HAH4 | 0.61 | 0.74 | 0.41 |
| N1 | 0.49 | 0.58 | 0.82 |
| N2 | 0.53 | 0.49 | 0.92 |
| N3 | 0.61 | 0.49 | 0.92 |
| N4 | 0.52 | 0.43 | 0.92 |
| N5 | 0.66 | 0.50 | 0.80 |

Sumber: Hasil olah data primer, 2020

Pada tabel 4.6 di atas nilai *Cross Loadings* pada masing-masing konstruk lebih besar dibanding dengan nilai masing-masing konstruk lainnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data telah valid atau memenuhi *discriminant validity*.

3. *Composite Reliability*

Nilai *composite reliability* adalah nilai untuk menentukan atau menilai reliabilitas dengan nilai yang lebih besar dari 0,70. Selain reliabilitas konstruk juga dapat dilihat dari hasil tes *Cronbachs Alpha*. Berikut hasil nilai dari *composite reliability*:

Tabel 4.7
Composite Reliability

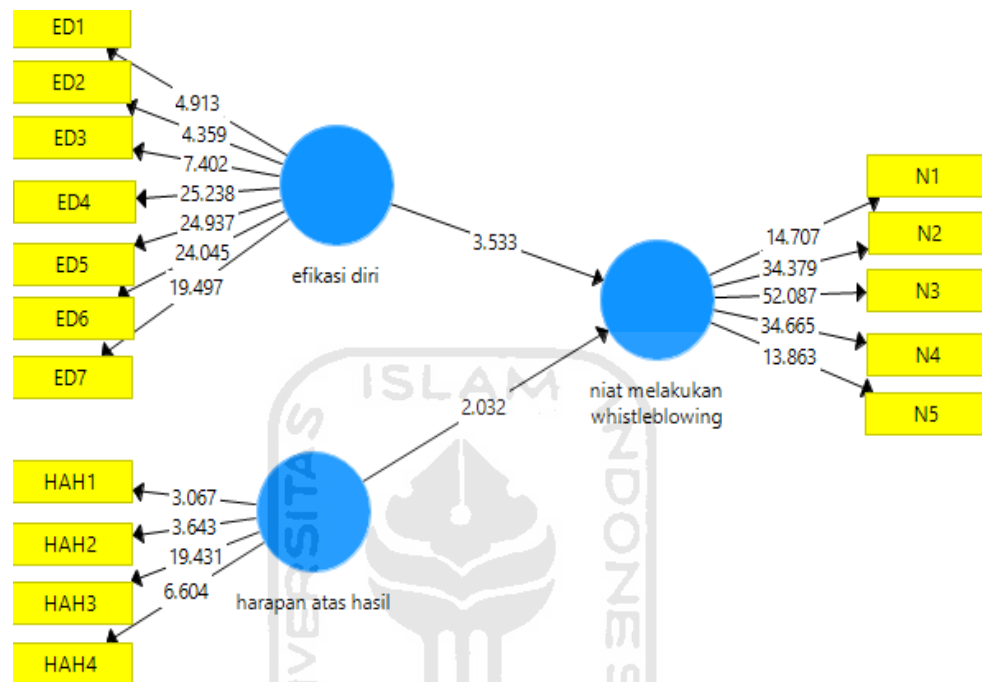
| Variabel | <i>Composite Reliability</i> | <i>Cronbach's Alpha</i> |
|----------------------------|------------------------------|-------------------------|
| Efikasi Diri | 0,91 | 0,90 |
| Harapan Atas Hasil | 0,83 | 0,75 |
| Niat <i>Whistleblowing</i> | 0,94 | 0,92 |

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada tabel 4.7 di atas dapat diartikan bahwa nilai *composite Reliability* pada semua konstruk adalah lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa semua konstruk pada penelitian ini adalah reliabel dan dapat diandalkan atau dengan kata lain nilai tersebut telah memenuhi *composite reliability*. Nilai hasil olah pada uji reliabilitas di atas juga menunjukkan konsistensi serta stabilitas instrumen yang digunakan sangat tinggi.

4.3.2 Pengukuran Inner Model atau Model Struktural

Untuk mengetahui hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian maka dilakukan pengukuran pada inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat. Dapat dilihat pada gambar 4.1.



Gambar 4.1 Diagram Jalur Disertai Nilai Loading Faktor Inner Model

Dengan menggunakan Smart-PLS langkah dalam menilai model dimulai dari melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen. Pengujian inner model dilakukan dengan cara melihat nilai R-Square. Nilai R-Square adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Menurut Chin (1998), nilai R-Square sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah). Tabel 4.8 merupakan hasil dari perhitungan nilai R-Square menggunakan SmartPLS.

Tabel 4.8
Pengujian Inner Model

| | R-Square | R-Square Adjusted |
|---------------------|-----------------|--------------------------|
| Niat Whistleblowing | 0,47 | 0,45 |

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SmartPLS 3.0 diperoleh nilai R-Square 0,47. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel efikasi diri dan harapan atas hasil mampu menjelaskan 47% dari variabel niat pegawai dalam melakukan tindakan *whistleblowing*, sisanya 0,53 atau 53% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

4.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda dengan program SmartPLS 3.0 melalui bootstrapping. Sebelum melakukan pengujian pada tiap-tiap hipotesis, langkah yang dilakukan adalah melakukan *setting* SmartPLS 3.0 dengan melakukan *calculate* pada *bootstrapping*. Dalam pengujian hipotesis ini, dilakukan beberapa kali pengujian sehingga mencapai batas jumlah untuk *resampling* yaitu sebanyak 10000 sub sample. Selanjutnya uji hipotesis ini menggunakan analisis regresi berganda melalui bootstrapping dengan jumlah sub sample 10000 dan tingkat signifikansi sebesar 5%.

Uji hipotesis melalui bootstrapping tersebut dilakukan uji *Run* sebanyak 10 kali dan hasil dari tiap-tiap *running* menunjukkan hasil yang berbeda-beda untuk Standard Deviasi dan t statistik. Kemudian hasil uji *Run* sebanyak 10 kali tersebut dirata-ratakan yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4.9 Pengujian terhadap

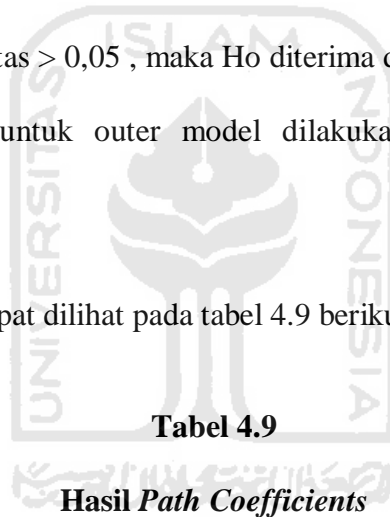
kedua hipotesis tersebut dengan melihat *Path Coefficients*nya. Apabila terdapat nilai positif di *original sample* maka ada hubungan positif begitu pula sebaliknya, apabila nilai negatif pada *original sample* maka mempunyai hubungan negatif. Apabila *P-value* > 0,05 maka ada pengaruh yang signifikan pada variabel dependennya.

Tingkat kepercayaan yang dipakai adalah 95%, sehingga batas ketidakakuratan sebesar (α) = 5% = 0,05 artinya:

- a) Jika nilai probabilitas < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b) Jika nilai probabilitas > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Pengujian hipotesis ini untuk outer model dilakukan dengan melihat nilai probabilitas.

Hasil *Path Coefficients* dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:



Tabel 4.9

Hasil Path Coefficients

| | Original Sample (O) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|------------------------------|------------------------|-----------------------------|----------|
| Efikasi diri -> Niat | 0.48 | 3.60 | 0.00 |
| Harapan atas hasil-> Niat | 0.29 | 2.07 | 0.04 |

Sumber: Data primer diolah, 2020

4.4.1 Hipotesis 1 (H1)

H1: Efikasi diri berpengaruh positif terhadap niat pegawai dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

Pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa koefisien (*original sample*) variabel efikasi diri senilai 0,48 dan nilai signifikansi (*p-value*) senilai 0,00. Hasil pada tingkat signifikansi 5% koefisien tersebut dapat dikatakan signifikan sebab $p < 0,05$, yang memiliki arti bahwa variabel efikasi diri memengaruhi niat secara signifikan dalam melakukan tindakan *whistleblowing*, sehingga hipotesis didukung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Cheng & Chu, 2013) yang menguji bahwa efikasi diri memengaruhi niat secara signifikan. Hal tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi efikasi diri, maka niat dalam melakukan tindakan *whistleblowing* semakin meningkat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif pada efikasi diri terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing* di Kantor Satpol PP dan Damkar kabupaten Jepara terbukti kebenarannya. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayati & Adeng (2016).

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa **hipotesis pertama** pada penelitian ini menyatakan efikasi diri berpengaruh positif terhadap niat pegawai melakukan tindakan *whistleblowing* **didukung**.

4.4.2 Hipotesis 2 (H2)

H2: Harapan atas hasil berpengaruh positif terhadap niat pegawai dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

Pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel (*original sample*) harapan atas hasil adalah 0,29 dengan nilai probabilitas 0,04. Hasil pada tingkat signifikan 5% koefisien tersebut dapat dikatakan signifikan karena $p < 0,05$. Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan (Cheng & Chu, 2013) yang menunjukkan bahwa harapan atas hasil memengaruhi niat secara signifikan.

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa **hipotesis kedua** pada penelitian ini menyatakan bahwa harapan atas hasil berpengaruh positif terhadap niat pegawai dalam melakukan tindakan *whistleblowing* **didukung**.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada faktor-faktor yang berpengaruh terhadap niat pegawai dalam melakukan tindakan *whistleblowing* dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pegawai dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri seseorang maka semakin tinggi pula niat seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.
- 2) Harapan atas hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pegawai dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin besar konsekuensi yang diterima setelah melakukan suatu tindakan, maka akan semakin besar pula niat seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

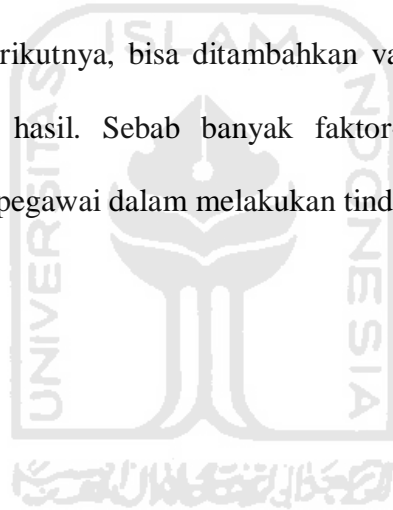
5.2. Keterbatasan Penelitian

Peneliti memiliki beberapa keterbatasan dalam melakukan penelitian ini. Keterbatasan pada penelitian yang telah dilakukan yaitu penggunaan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Hal ini dapat memungkinkan data yang dihasilkan menjadi bias karena adanya perbedaan pandangan antara peneliti dan responden terhadap pernyataan yang telah diajukan.

5.3. Saran

berdasarkan pada kesimpulan dan keterbatasan penelitian, saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya supaya mendapatkan hasil yang lebih baik yaitu:

- a. Peneliti menyarankan pada penelitian berikutnya supaya memilih populasi yang beda dengan sampel yang lebih luas.
- b. Peneliti juga menyarankan pada penelitian selanjutnya pada metode pengumpulan data menggunakan metode selain kuesioner, hal ini memiliki tujuan supaya mengurangi adanya *bias*.
- c. Pada penelitian berikutnya, bisa ditambahkan variabel selain efikasi diri dan harapan atas hasil. Sebab banyak faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi niat pegawai dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.



DAFTAR PUSTAKA

(t.thn.).

Corruption Perceptions Index. (2019). Dipetik 2020, dari transparency.org.

Abdullah, S. (2019). Social Cognitive Theory : A Bandura Thought Review published in 1982-2012. *Journal PSIKODIMENSIA*, 18(1).

Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior In : Organizational Behavior and Human Decision Processes. 50, 179-211.

Bagozzi, R., & Yi, Y. (1988). Evaluation of Structural Evaluation Models. *Journal of the Academy of Marketing Science*.

Bagustianto, R., & Nurkholis. (2015). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*.

Bandura , A. (2009). *Exercise of personal collective efficacy in changing societies*. (S. E. Societies, Penyunt.) New York: Cambridge University Press.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action : A social cognitive theory*. Englewood Cliffs : Prentice Hall.

Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.

- Cheng, P., & Chu, M. (2013). Behavioral Factors Affecting Students' Intentions to Enroll in Business Ethics Courses: A Comparison of the Theory of Planned Behavior and Social Cognitive Theory Using Self-Identity as a Moderator. *Journal of Business Ethics*, 124, 35-46.
- Elias, R. (2008). Auditing Students Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing. *Managerial Auditing Journal*, 23(3), 283-294.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0, -2/E*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, V., & Yuliati, R. (2019, Mei). Aplikasi Model Social Cognitive Career Theory untuk Memprediksi Niat Mahasiswa Bekerja sebagai Akuntan Publik. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan dan Akuntansi*, 11(1), 35-54.
- Hartono, T. (2017). Whistleblowing Intention sebagai Alat Anti Korupsi dalam Institusi Kepolisian. *AKUISISI Journal of Accounting & Finance*, 13(2), 45-61.
- Hidayati, T., & Adeng, P. (2016). Pengaruh Komitmen Profesi dan Self Efficacy Terhadap Niat Untuk Melakukan Whistle Blowing. *Jurnal Nominal*, 1, 97-208.

- Jeon, S. (2017). Where to report wrong doings? Exploring the determinants of internal versus external whistleblowing. *International Review of Public Administration*, 1-19.
- Jogiyanto. (2007). *Sistem Informasi Keperilakuan*. Yogyakarta: Andi.
- Kumar, M., & Santoro, D. (2017). A Justification of Whistleblowing. *Philosophy and Social Criticism*, 43(7), 669-684.
- Legowo, V., Yuwono, S., & Rustam, A. (2009). Correlation Between Self Efficacy and Perception of Leadership Transformational Style with Job Participation on the Employees. *Jurnal Psikohumanika*, 2(1), 22-32.
- Lent, R., & Brown, S. (1996). Social cognitive approach to career development: An overview. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 310-321.
- Martono, N. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Poluakan, M., Saerang, D., & Lambey, R. (2017). Analisis Persepsi Atas Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Keinginan Seseorang Menjadi Whistleblower. 5 (2), 2695-2705.
- Putra, I., & Wirasedana, I. (2017, November). Pengaruh Komitmen Profesional, Self Efficacy, dan Intensitas Moral terhadap Niat untuk Melakukan Whistleblowing. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 21(2), 1488-1518.

- Qoyyimah, S. (2016). Pengaruh Efikasi Diri dan Pendidikan Kewirausahaan terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Jurusan Pendidikan IPS Angkatan 2012 UIN Malang.
- Samsiah, S. (2015). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Minat Berkarir di Bidang Perpajakan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*.
- Saud, I. (2016). Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Whistleblowing Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 17(2), 209-219.
- Schwarzer, R. (1992). *Self-efficacy: Thought control of action*. Hemisphere Publishing Corp.
- Setyawati, I., Ardiyani, K., & Sutrisno, C. (2015, September 17). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Niat untuk Melakukan Whistleblowing Internal. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 22-33.
- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (1982). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. (E. E. Mulyatiningsih, Penyunt.) Jawa Barat: CV ALFABETA.

Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Susilowati, N. (2012). Sikap Mahasiswa Terhadap Undang-Undang Akuntan Publik Pada Optimisme dan Perencanaan Karir. *Simposium Nasional Akuntansi, 15*.

Sweeney, P. (2008). Hotlines Helpful for Blowing The Whistle. *Financial Executive, 24*(4), 28-31.

Williams, D. (2010). *Personality and Social Psychology Review*.



LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr.Wb.

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa S1 Jurusan Akuntansi Universitas Islam Indonesia, saya sedang mengadakan penelitian yang berjudul “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI NIAT PEGAWAI DALAM MELAKUKAN TINDAKAN WHISTLEBLOWING”.

Saya memohon kesediaan Saudara/Saudari untuk menjadi responden dengan mengisi kuesioner ini secara lengkap dan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Data yang diberikan dijamin kerahasiaannya oleh peneliti dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Atas kesediaannya Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Hormat Saya,

Dian Kusuma Sari

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda *checklist* (v) pada salah satu kolom yang telah disediakan sesuai dengan kondisi Anda saat ini.

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis kelamin : () Laki-laki () Perempuan

Jabatan :

Usia :

Keterangan

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak setuju

S : Setuju

SS : Sangat setuju



Variabel Efikasi Diri (X1)

Pernyataan-pernyataan di bawah ini berkaitan dengan seberapa Efikasi Diri memengaruhi niat melakukan *whistleblowing*. Mohon pilih dan beri tanda ceklis (V) pada apa yang sesuai dengan jawaban anda:

| No | Daftar Pernyataan | STS | TS | S | SS |
|----------|--|-----|----|---|----|
| | | 1 | 2 | 4 | 5 |
| 4 | Efikasi Diri | | | | |
| 1 | Saya memiliki keyakinan bahwa saya akan menyelesaikan masalah yang sulit ketika untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> . | | | | |
| 2 | Saya merasa dapat dengan mudah melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> . | | | | |
| 3 | Saya merasa sangat memahami tindakan <i>whistleblowing</i> . | | | | |
| 4 | Saya merasa nyaman ketika harus melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> . | | | | |
| 5 | Karena saya pernah melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> saya yakin mampu melakukan lagi tindakan tersebut di masa depan. | | | | |
| 6 | Karena teman kerja saya mampu melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> saya | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| | yakin saya juga mampu melakukan tindakan tersebut di masa depan. | | | | |
| 7 | Karena banyak rekan kerja saya yang mendorong saya melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> saya yakin saya mampu melakukan tindakan tersebut di masa depan. | | | | |

Variabel Harapan Atas Hasil (X2)

Pernyataan-pernyataan di bawah ini berkaitan dengan seberapa Harapan atas hasil memengaruhi niat melakukan *whistleblowing*. Mohon pilih dan beri tanda ceklis (V) pada apa yang sesuai dengan jawaban anda:

| No | Daftar Pernyataan | STS | TS | S | SS |
|----------|--|-----|----|---|----|
| | | 1 | 2 | 4 | 5 |
| 5 | Harapan Atas Hasil | | | | |
| 1 | Menurut saya menjadi <i>whistleblower</i> akan memperoleh imbalan keuangan. | | | | |
| 2 | Menurut saya menjadi <i>whistleblower</i> akan memperoleh penghargaan non keuangan, seperti pujian/pengakuan dari atasan atau teman kerja. | | | | |
| 3 | Menurut saya menjadi <i>whistleblower</i> tidak akan mengancam posisi atau | | | | |

| | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|
| | jabatan saya. | | | | |
| 4 | Saya yakin identitas saya akan tetap terjaga ketika saya menjadi <i>whistleblower</i> . | | | | |

Variabel Niat (Y)

Pernyataan-pernyataan di bawah ini berkaitan dengan seberapa niat responden melakukan *whistleblowing*. Mohon pilih dan beri tanda ceklis (V) pada apa yang sesuai dengan jawaban anda:

| No | Daftar Pernyataan | STS | TS | S | SS |
|----|---|-----|----|---|----|
| | | 1 | 2 | 4 | 5 |
| 1 | Saya ingin melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> jika ada kesempatan. | | | | |
| 2 | Saya bermaksud melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> di masa depan. | | | | |
| 3 | Saya memiliki berbagai gagasan untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> . | | | | |
| 4 | Saya berniat melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> . | | | | |
| 5 | Saya telah merencanakan untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> di masa depan. | | | | |

LAMPIRAN 2

HASIL ANALISIS DATA

Tabel 4.0

Hasil Pengumpulan Data

| Keterangan | Jumlah |
|-----------------------------------|---------------|
| Kuesioner yang disebar | 90 |
| Kuesioner yang tidak kembali | 27 |
| Kuesioner yang kembali | 63 |
| Kuesioner yang tidak dapat diolah | 2 |
| Kuesioner yang dapat diolah | 61 |

Sumber: Data yang diolah, 2020

Tabel 4.1

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah responden | % |
|----------------------|-------------------------|----------|
| Laki-laki | 44 | 72 |
| Perempuan | 17 | 23 |
| Total | 61 | 100 |

Sumber: Data yang diolah 2020

Tabel 4.2

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah Responden | % |
|-------------|-------------------------|----------|
|-------------|-------------------------|----------|

| | | |
|---------------|----|-------|
| ≤ 25 tahun | 4 | 6.56 |
| 25 – 40 tahun | 44 | 72.13 |
| 41 – 55 tahun | 11 | 18.03 |
| >55 tahun | 2 | 3.28 |
| Total | 61 | 100 |

Sumber: Data yang diolah, 2020

Tabel 4.3

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jabatan

| Jabatan | Jumlah Responden | % |
|---------------|------------------|-------|
| Staff | 54 | 88.53 |
| Kepala Bagian | 7 | 11.47 |
| Total | 61 | 100 |

Sumber: Data yang diolah, 2020

Tabel 4.4

Hasil Outer Loadings

| | Efikasi Diri | Harapan Atas Hasil | Niat |
|------------|--------------|--------------------|------|
| ED1 | 0.604 | | |
| ED2 | 0.610 | | |
| ED3 | 0.677 | | |
| ED4 | 0.866 | | |
| ED5 | 0.865 | | |
| ED6 | 0.892 | | |
| ED7 | 0.870 | | |

| | | | |
|------|--|--------------|--------------|
| HAH1 | | 0.639 | |
| HAH2 | | 0.697 | |
| HAH3 | | 0.883 | |
| HAH4 | | 0.742 | |
| N1 | | | 0.824 |
| N2 | | | 0.915 |
| N3 | | | 0.921 |
| N4 | | | 0.917 |
| N5 | | | 0.799 |

Sumber: Hasil olah data primer, 2020

Tabel 4.5
Nilai AVE dan \sqrt{AVE}

| | AVE | \sqrt{AVE} | Ket |
|---------------------|------|--------------|--------------|
| Efikasi Diri | 0,61 | 0,781 | Valid |
| Harapan Atas Hasil | 0,56 | 0,748 | Valid |
| Niat Whistleblowing | 0,77 | 0,877 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 4.6
Cross Factor Loadings

| | Efikasi Diri | Harapan Atas Hasil | Niat |
|------|--------------|--------------------|------|
| ED1 | 0.60 | 0.22 | 0.16 |
| ED2 | 0.61 | 0.37 | 0.24 |
| ED3 | 0.68 | 0.35 | 0.38 |
| ED4 | 0.87 | 0.63 | 0.65 |
| ED5 | 0.87 | 0.51 | 0.67 |
| ED6 | 0.89 | 0.45 | 0.54 |
| ED7 | 0.87 | 0.57 | 0.53 |
| HAH1 | 0.18 | 0.64 | 0.26 |
| HAH2 | 0.30 | 0.70 | 0.29 |
| HAH3 | 0.57 | 0.88 | 0.61 |
| HAH4 | 0.61 | 0.74 | 0.41 |
| N1 | 0.49 | 0.58 | 0.82 |
| N2 | 0.53 | 0.49 | 0.92 |
| N3 | 0.61 | 0.49 | 0.92 |
| N4 | 0.52 | 0.43 | 0.92 |
| N5 | 0.66 | 0.50 | 0.80 |

Sumber: Hasil olah data primer, 2020

Tabel 4.7

Composite Reliability

| Variabel | Composite Reliability | Cronbach's Alpha |
|----------------------------|-----------------------|------------------|
| Efikasi Diri | 0,91 | 0,90 |
| Harapan Atas Hasil | 0,83 | 0,75 |
| Niat <i>Whistleblowing</i> | 0,94 | 0,92 |

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 4.8

Pengujian Inner Model

| | R-Square | R-Square Adjusted |
|----------------------------|-------------|-------------------|
| Niat <i>Whistleblowing</i> | 0,47 | 0,45 |

Sumber: Data aprimer diolah, 2020

Tabel 4.9

Hasil Path Coefficients

| | Original Sample (O) | P Values |
|---------------------------|---------------------|----------|
| Efikasi diri -> Niat | 0.48 | 0.00 |
| Harapan atas hasil-> Niat | 0.29 | 0.04 |

Sumber: Data aprimer diolah, 2020

LAMPIRAN 3

TABULASI DATA

Efikasi Diri (X1)

| Re s | Jenis Kelamin | Jabata n | Usi a | X1. 1 | X1. 2 | X1. 3 | X1. 4 | X1. 5 | X1. 6 | X1. 7 |
|---------|------------------|------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | Perempua n | Staf | 30 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | Laki-laki | Staf | 56 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | Laki-laki | Staf | 42 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 4 | Laki-laki | Staf | 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | Laki-laki | Staf | 52 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 6 | Laki-laki | Staf | 47 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | Laki-laki | Staf | 42 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 8 | Laki-laki | Staf | 52 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 9 | Laki-laki | Staf | 40 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 10 | Perempua n | Kepala bagian | 47 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 11 | Perempua n | Kepala bagian | 40 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 12 | Perempua n | Staf | 24 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 13 | Perempua n | Staf | 32 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 14 | Perempua n | Staf | 38 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---------------|------------------|----|---|---|---|---|---|---|---|
| 15 | Laki-laki | Staf | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | Laki-laki | Staf | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | Laki-laki | Staf | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 18 | Laki-laki | Staf | 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 19 | Laki-laki | Staf | 42 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 20 | Laki-laki | Staf | 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | Laki-laki | Staf | 30 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 22 | Laki-laki | Staf | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | Laki-laki | Staf | 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | Laki-laki | Staf | 23 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 |
| 25 | Laki-laki | Staf | 33 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 |
| 26 | Laki-laki | Staf | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 27 | Laki-laki | Staf | 21 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 28 | Laki-laki | Staf | 25 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 29 | Laki-laki | Staf | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 30 | Laki-laki | Staf | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 31 | Laki-laki | Staf | 34 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 32 | Laki-laki | Staf | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 33 | Laki-laki | Staf | 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 34 | Perempua n | Staf | 33 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 35 | Laki-laki | Kepala bagian | 54 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 |

| | | | | | | | | | | |
|----|-----------|---------------|----|---|---|---|---|---|---|---|
| 36 | Laki-laki | Kepala bagian | 57 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 37 | Laki-laki | Kepala bagian | 34 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 38 | Laki-laki | Kepala bagian | 52 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 39 | Perempuan | Staf | 41 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 40 | Laki-laki | Staf | 33 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 41 | Laki-laki | Staf | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 42 | Laki-laki | Staf | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 43 | Laki-laki | Staf | 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 44 | Laki-laki | Staf | 35 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 45 | Perempuan | Staf | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 46 | Perempuan | Staf | 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 47 | Laki-laki | Staf | 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 48 | Perempuan | Staf | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 49 | Perempuan | Staf | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 50 | Perempuan | Staf | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | |
|----|-----------|---------------|----|---|---|---|---|---|---|---|
| 51 | Perempuan | Staf | 27 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 |
| 52 | Laki-laki | Staf | 27 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 |
| 53 | Perempuan | Staf | 27 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 54 | Laki-laki | Staf | 32 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 55 | Laki-laki | Staf | 29 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 56 | Laki-laki | Staf | 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 57 | Laki-laki | Staf | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 58 | Perempuan | Staf | 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 59 | Laki-laki | Staf | 30 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 60 | Laki-laki | Kepala bagian | 37 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 61 | Perempuan | Staf | 27 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

Harapan Atas Hasil (X2)

| Res | Jenis Kelamin | Jabatan | Usia | X1 | X2 | X3 | X4 |
|-----|---------------|---------|------|----|----|----|----|
| 1 | Perempuan | Staf | 30 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | Laki-laki | Staf | 56 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 3 | Laki-laki | Staf | 42 | 1 | 2 | 1 | 4 |

| | | | | | | | |
|----|-----------|---------------|----|---|---|---|---|
| 4 | Laki-laki | Staf | 48 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| 5 | Laki-laki | Staf | 52 | 5 | 5 | 5 | 2 |
| 6 | Laki-laki | Staf | 47 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 7 | Laki-laki | Staf | 42 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 8 | Laki-laki | Staf | 52 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| 9 | Laki-laki | Staf | 40 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 10 | Perempuan | Kepala bagian | 47 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| 11 | Perempuan | Kepala bagian | 40 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 12 | Perempuan | Staf | 24 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 13 | Perempuan | Staf | 32 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 14 | Perempuan | Staf | 38 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 15 | Laki-laki | Staf | 25 | 2 | 4 | 4 | 5 |
| 16 | Laki-laki | Staf | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | Laki-laki | Staf | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 18 | Laki-laki | Staf | 33 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 19 | Laki-laki | Staf | 42 | 1 | 2 | 4 | 4 |
| 20 | Laki-laki | Staf | 38 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | Laki-laki | Staf | 30 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 22 | Laki-laki | Staf | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | Laki-laki | Staf | 35 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | Laki-laki | Staf | 23 | 1 | 1 | 1 | 1 |

| | | | | | | | |
|----|-----------|---------------|----|---|---|---|---|
| 25 | Laki-laki | Staf | 33 | 5 | 5 | 2 | 1 |
| 26 | Laki-laki | Staf | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 27 | Laki-laki | Staf | 21 | 4 | 4 | 2 | 1 |
| 28 | Laki-laki | Staf | 25 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 29 | Laki-laki | Staf | 27 | 4 | 4 | 1 | 1 |
| 30 | Laki-laki | Staf | 24 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 31 | Laki-laki | Staf | 34 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 32 | Laki-laki | Staf | 29 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 33 | Laki-laki | Staf | 40 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 34 | Perempuan | Staf | 33 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 35 | Laki-laki | Kepala bagian | 54 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| 36 | Laki-laki | Kepala bagian | 57 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 37 | Laki-laki | Kepala bagian | 34 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 38 | Laki-laki | Kepala bagian | 52 | 2 | 4 | 4 | 2 |
| 39 | Perempuan | Staf | 41 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 40 | Laki-laki | Staf | 33 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 41 | Laki-laki | Staf | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 42 | Laki-laki | Staf | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 43 | Laki-laki | Staf | 34 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | |
|----|-----------|---------------|----|---|---|---|---|
| 44 | Laki-laki | Staf | 35 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 45 | Perempuan | Staf | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 46 | Perempuan | Staf | 31 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 47 | Laki-laki | Staf | 41 | 2 | 4 | 4 | 5 |
| 48 | Perempuan | Staf | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 49 | Perempuan | Staf | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 50 | Perempuan | Staf | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 51 | Perempuan | Staf | 27 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| 52 | Laki-laki | Staf | 27 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 53 | Perempuan | Staf | 27 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| 54 | Laki-laki | Staf | 32 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 55 | Laki-laki | Staf | 29 | 2 | 4 | 4 | 2 |
| 56 | Laki-laki | Staf | 30 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 57 | Laki-laki | Staf | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 58 | Perempuan | Staf | 40 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 59 | Laki-laki | Staf | 30 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 60 | Laki-laki | Kepala bagian | 37 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 61 | Perempuan | Staf | 27 | 4 | 4 | 1 | 1 |

Niat (Y)

| Res | Jenis Kelamin | Jabatan | Usia | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 |
|------------|--------------------------|------------------|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1 | Perempuan | Staf | 30 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | Laki-laki | Staf | 56 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 |
| 3 | Laki-laki | Staf | 42 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 4 | Laki-laki | Staf | 48 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 5 | Laki-laki | Staf | 52 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| 6 | Laki-laki | Staf | 47 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| 7 | Laki-laki | Staf | 42 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | Laki-laki | Staf | 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | Laki-laki | Staf | 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 10 | Perempuan | Kepala bagian | 47 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | Perempuan | Kepala bagian | 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 12 | Perempuan | Staf | 24 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 13 | Perempuan | Staf | 32 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 14 | Perempuan | Staf | 38 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 15 | Laki-laki | Staf | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | Laki-laki | Staf | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | Laki-laki | Staf | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 18 | Laki-laki | Staf | 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 19 | Laki-laki | Staf | 42 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 |

| | | | | | | | | |
|----|-----------|---------------|----|---|---|---|---|---|
| 20 | Laki-laki | Staf | 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | Laki-laki | Staf | 30 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 22 | Laki-laki | Staf | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | Laki-laki | Staf | 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | Laki-laki | Staf | 23 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 25 | Laki-laki | Staf | 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 26 | Laki-laki | Staf | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 27 | Laki-laki | Staf | 21 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 |
| 28 | Laki-laki | Staf | 25 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 29 | Laki-laki | Staf | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 30 | Laki-laki | Staf | 24 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 |
| 31 | Laki-laki | Staf | 34 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 32 | Laki-laki | Staf | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 |
| 33 | Laki-laki | Staf | 40 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 |
| 34 | Perempuan | Staf | 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 35 | Laki-laki | Kepala bagian | 54 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 |
| 36 | Laki-laki | Kepala bagian | 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 37 | Laki-laki | Kepala bagian | 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 38 | Laki-laki | Kepala bagian | 52 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | |
|----|-----------|---------------|----|---|---|---|---|---|
| 39 | Perempuan | Staf | 41 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 40 | Laki-laki | Staf | 33 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 41 | Laki-laki | Staf | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 42 | Laki-laki | Staf | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 43 | Laki-laki | Staf | 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 44 | Laki-laki | Staf | 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 45 | Perempuan | Staf | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 46 | Perempuan | Staf | 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 47 | Laki-laki | Staf | 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 48 | Perempuan | Staf | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 49 | Perempuan | Staf | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 50 | Perempuan | Staf | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 51 | Perempuan | Staf | 27 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 52 | Laki-laki | Staf | 27 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 53 | Perempuan | Staf | 27 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 54 | Laki-laki | Staf | 32 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 55 | Laki-laki | Staf | 29 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 56 | Laki-laki | Staf | 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 57 | Laki-laki | Staf | 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 58 | Perempuan | Staf | 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 59 | Laki-laki | Staf | 30 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 60 | Laki-laki | Kepala bagian | 37 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |

| | | | | | | | | |
|-----------|------------------|-------------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 61 | Perempuan | Staf | 27 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
|-----------|------------------|-------------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|

