

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan bertujuan untuk menguji variabel independen Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan *Organizational Justice* yang diprediksi akan memengaruhi niat seseorang untuk melakukan *Whistleblowing* sebagai variabel independen serta dimediasi dengan Komitmen Organisasi. Objek penelitian merupakan lokasi/tempat dilakukannya suatu penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Provinsi DIY. Sedangkan yang menjadi subjek penelitian yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja dalam dinas tersebut, meliputi staff, kepala bagian, maupun kepala sub-bagian.

B. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan jenis datanya berupa data primer yang diperoleh dengan menyebar kuesioner di Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Provinsi DIY. Kuesioner yang disebar berisikan pernyataan-pernyataan seputar Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Niat Melakukan *Whistleblowing*.

C. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam pengambilan sampel, penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik untuk menentukan sampel sesuai dengan yang

dikehendaki oleh peneliti dengan cara menentukan kriteria tertentu yang dianggap mampu mewakili populasi. Kriteria yang digunakan yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja dalam Dinas Penanaman Modal dan Perizinan DIY yang meliputi staff, kepala bagian, maupun kepala sub-bagian. .

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei dengan menyebarkan sejumlah kuesioner. Kuesioner tersebut yang berisikan pernyataan-pernyataan seputar variabel yang diteliti dan diserahkan langsung pada sampel yang menjadi subjek penelitian dengan menyertakan surat izin penelitian dan surat permohonan pengisian kuesioner.

E. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Niat untuk Melakukan *Whistleblowing*. Niat untuk melakukan *Whistleblowing* merupakan sebuah tindakan yang ingin mewujudkan suatu tanggung jawab dan keseriusan pada organisasi tertentu untuk untuk mengungkapkan sebuah kecurangan yang terjadi serta konsekuensi yang mungkin akan diterima oleh pelapor sebagai akibat telah melaporkan tindak kecurangan tersebut. Pengukur variabel Niat untuk Melakukan *Whistleblowing* ini adalah dengan menggunakan pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang dikembangkan Septiyanti (2013) dan terdiri dari 5 butir pertanyaan. Responden diminta untuk menjawab kuesioner yang dengan skala likert 1 sampai 5, yaitu

jawaban (1) Sangat Tidak Setuju; (2) Tidak Setuju; (3) Netral; (4) Setuju; (5) Sangat Setuju

2. Variabel Independen

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja digambarkan seperti perasaan senang atau dapat pula sebaliknya terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan berbeda dari pemikiran objektif maupun keinginan pribadi individu tersebut (Amilin dan Rosita, 2008). Variabel ini diukur dengan menggunakan pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang telah dikembangkan oleh Kusuma (2014) yang mengacu pada *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) dan terdiri atas 12 butir. Sebanyak 1 butir soal dari 12 butir soal merupakan pertanyaan terbalik yang digunakan sebagai prosedur untuk mengatasi bias serta menilai keseriusan responden dalam menjawab pertanyaan. Adapun indikator yang dinilai adalah kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap atasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja. Responden diminta untuk menjawab kuesioner yang dengan skala likert 1 sampai 5, yaitu jawaban (1) Sangat Tidak Setuju; (2) Tidak Setuju; (3) Kurang Setuju; (4) Setuju; (5) Sangat Setuju

b. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah rangkaian sistem mengenai moral, kebiasaan, peraturan, ilmu pengetahuan, keyakinan, maupun seluruh kemampuan individu dalam berorganisasi yang berpotensi mempengaruhi minat individu tersebut untuk melakukan pengungkapan pelanggaran

dalam organisasinya (*Whistleblowing*). Variabel ini diukur dengan menggunakan beberapa pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang telah dikembangkan sebelumnya oleh Desfriadi (2010) yang terdiri atas 12 butir. Adapun indikator yang dinilai adalah integritas, profesionalisme, keteladanan, dan penghargaan terhadap karyawan. Responden diminta untuk menjawab kuesioner yang dengan skala likert 1 sampai 5, yaitu jawaban (1) Sangat Tidak Setuju; (2) Tidak Setuju; (3) Kurang Setuju; (4) Setuju; (5) Sangat Setuju.

c. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang dipilih dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional yang mana seorang pemimpin dalam organisasi digambarkan sebagai seseorang yang mampu menyampaikan tujuan organisasi secara jelas, memiliki etos kerja yang baik, serta mampu membuat anggota organisasi merasa memperoleh pengetahuan yang bermanfaat dalam berorganisasi. Gaya kepemimpinan transformasional di sini adalah gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin organisasi yang dianggap mampu untuk mempengaruhi anggota organisasinya untuk melakukan segala pekerjaan secara maksimal dengan motivasi dan semangat juang yang tinggi. Variabel ini diukur dengan menggunakan beberapa butir pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang telah dikembangkan sebelumnya dikembangkan oleh Indica (2012) yang terdiri atas 11 butir. Adapun indikator yang dinilai adalah pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, dan konsiderasi individu.

Responden diminta untuk menjawab kuesioner yang dengan skala likert 1 sampai 5, yaitu jawaban (1) Sangat Tidak Setuju; (2) Tidak Setuju; (3) Kurang Setuju; (4) Setuju; (5) Sangat Setuju.

d. Organizational Justice

Keadilan organisasi memiliki potensi menjadi kontributor dalam mengimplementasikan mekanisme whistleblowing secara efektif karena beberapa penelitian seperti Cohen-Charash dan Spector, P. E. (2001) terdapat hubungan positif antara keadilan organisasi dengan perilaku prososial. Jika karyawan merasa diperlakukan dengan adil oleh perusahaan mereka, mereka akan melakukan hal-hal positif untuk perusahaan, seperti whistleblowing. Ada dua dimensi terkait keadilan organisasi ini, yaitu keadilan dalam hasil (keadilan distributif) dan keadilan dalam proses (keadilan prosedural). Variabel ini diukur dengan menggunakan beberapa butir pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang telah dikembangkan sebelumnya dikembangkan oleh Colquitt (2001) yang terdiri atas 11 butir, dimana 4 butir pertanyaan untuk Keadilan Distributif dan 7 butir pertanyaan untuk Keadilan Prosedural. Adapun indikator yang dinilai adalah keadilan dalam hasil dan keadilan dalam prosedur penggajian. Responden diminta untuk menjawab kuesioner yang dengan skala likert 1 sampai 5, yaitu jawaban (1) Sangat Tidak Setuju; (2) Tidak Setuju; (3) Kurang Setuju; (4) Setuju; (5) Sangat Setuju.

3. Variabel Intervening

Komitmen organisasi merupakan kemampuan atau kekuatan relatif dari identifikasi seseorang serta keterlibatannya dalam sebuah organisasi (Mowday, et al., 1979). Komitmen Organisasi merupakan suatu dukungan serta keyakinan yang kuat atas sasaran-sasaran dan juga nilai yang dicapai organisasi. Dapat pula menunjukkan sejauh mana tingkatan manajer akan bertindak untuk mencapai keberhasilan dari suatu organisasi yang selaras dengan tujuan organisasi. Variabel ini diukur dengan menggunakan beberapa pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang telah dikembangkan sebelumnya oleh Mowday, et al. (1979) yang terdiri atas 15 butir. Sebanyak 6 butir soal dari 15 butir soal merupakan pertanyaan terbalik yang digunakan sebagai prosedur untuk mengatasi bias serta menilai keseriusan responden dalam menjawab pertanyaan. Adapun indikator yang dinilai adalah kerja keras, loyalitas, dan kepedulian. Responden diminta untuk menjawab kuesioner yang dengan skala likert 1 sampai 5, yaitu jawaban (1) Sangat Tidak Setuju; (2) Tidak Setuju; (3) Kurang Setuju; (4) Setuju; (5) Sangat Setuju.

F. Alat Analisis Data

Persamaan model struktural (SEM) merupakan kombinasi teknik multivariat yang menganalisis hubungan secara simultan antara variabel dependen dengan independen serta memberikan informasi lengkap mengenai hubungan antara konstruk dengan indikatornya, serta memberikan informasi lengkap mengenai hubungan antar konstruk yang sudah dihipotesiskan sebelumnya secara simultan. Secara umum, terdapat dua jenis SEM yang telah

dikenal secara luas, yaitu *covariance-based structural equation modelling* (CB-SEM) yang dikembangkan dan *partial least squares path modelling* (PLS-SEM) atau sering disebut *variance* ataupun *component-based structural equation modelling* yang dikembangkan World (1974) (Bookstein, 1982).

Partial Least Square (PLS) merupakan sebuah metode analisis yang canggih dan sering disebut dengan *soft-modelling*, dimana PLS tidak memperhatikan berbagai asumsi OLS (*Ordinary Least Squares*), seperti data yang diuji harus berdistribusi normal, tidak adanya permasalahan multikolinearitas antar variabel eksogen serta jumlah sampel yang dituntut besar (Ghozali & Latan, 2015).

Pengukuran SEM-PLS dilakukan pada konstruk yang ada. Pada analisis ini, konstruk yang dikenal yaitu konstruk manifest dan konstruk laten. Konstruk manifest, atau sering disebut indikator merupakan variabel yang dapat diukur maupun diketahui secara langsung. Sedangkan konstruk laten merupakan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Pengukuran pada analisis ini yakni diukur pada konstruk laten melalui efek dari variabel indikator, sehingga model PLS yang digunakan dalam penelitian adalah model reflektif (arah hubungan kausalitas dari konstruk laten ke indikator)(Ghozali & Latan, 2015).

Analisis PLS merupakan suatu pengembangan dari analisis jalur (*path analysis*) dan regresi berganda. Model analisis jalur semua variabel laten dalam PLS dilakukan melalui dua sub model PLS, yakni model pengukuran (*measurement model*) atau *outer model* dan model struktural (*structural model*)

atau *inner model*. Model pengukuran atau *inner model* menunjukkan bagaimana sebuah konstruk/variabel manifes merepresentasikan atau memperlihatkan konstruk/variabel laten untuk diukur. Model struktural atau *outer model* menunjukkan kekuatan estimasi hubungan antar konstruk/variabel laten. Selain dua sub model PLS diatas yang digunakan untuk menganalisis jalur semua variabel laten, terdapat satu sub bagian yang terpisah dari sub model diatas yang harus dilakukan pada analisis jalur variabel laten dalam PLS, yakni *weigh relation*. *Weight relations* menunjukkan spesifikasi *outer* dan *inner* model dalam estimasi algoritma PLS (Ghozali & Latan, 2015)

1. Model Pengukuran atau Outer Model

Outer model menunjukkan bagaimana sebuah konstruk/variabel manifes merepresentasikan atau memperlihatkan konstruk/variabel laten untuk diukur. Evaluasi PLS model pengukuran atau *outer model* digunakan untuk melihat maupun menilai validitas dan reliabilitas model. Model pengukuran dievaluasi melalui *convergent validity* dan *discriminant validity* dari indikator-indikator pembentuk konstruk laten untuk melihat validitas konstruk, serta *composite reliability* dan *cronbach alpha* untuk blok indikatornya untuk melihat reliabilitas konstruk.

2. Convergent Validity

Uji validitas convergent dapat dilihat dan dinilai dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. Nilai *loading factor* merupakan korelasi antara skor item dengan skor konstruk. Nilai *loading factor* yang biasa digunakan untuk menilai validitas convergent yaitu diatas 0,7 untuk

penelitian *confirmatory*, dan 0,6 – 0,7 untuk penelitian *explanatory*. Namun, menurut Chin dalam Ghazali dan Laten (2015), nilai *loading factor* 0,5 – 0,6 dianggap sudah cukup untuk penelitian tahap awal. Selain itu, sebuah indikator dianggap valid ketika indikator tersebut memiliki nilai AVE (*average variance extracted*) diatas 0,5. Nilai AVE merupakan rata-rata presentase skor varian yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui *loading Standardized* indikatornya dalam proses iterasi algoritma dalam PLS (Jogiyanto & Abdillah, 2009).

3. Discriminant Validity

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukur atau variabel manifes konstruk yang berbeda sebaiknya tidak memiliki korelasi yang tinggi. Uji validitas diskriminan dapat dilihat dan dinilai dengan nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus $> 0,70$. Cara lain dalam melihat uji validitas diskriminan yakni dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. Validitas diskriminan yang baik dilihat dari akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model (Ghozali dan Laten, 2015).

4. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Cronbach's alpha dan *composite reliability* merupakan nilai yang akan mencerminkan tingkat reliabilitas suatu konstruk. Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, serta ketepatan instrumen dalam mengukur suatu konstruk. Nilai *cronbach's alpha*

digunakan untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. Sedangkan *composite reliability* untuk mengukur nilai sesungguhnya pada reliabilitas suatu konstruk. Kendati demikian, *composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 dan *Composite Reliability* > 0,7 (Ghozali dan Laten, 2015)

5. Model Struktural atau *Inner Model*

Inner model menunjukkan kekuatan estimasi hubungan antar konstruk/variabel laten independen dengan dependen. Evaluasi PLS model struktural atau *inner model* digunakan untuk melihat serta memprediksi hubungan antar variabel laten. Model struktural atau *inner model* dievaluasi dengan menggunakan *Coefficient of Determination* (R^2) dan *Path Coefficient* (β). Hal ini digunakan untuk melihat dan meyakinkan hubungan antara konstruk yang dibangun.

6. Coefficient of Determination (R^2)

Evaluasi atau penilaian model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-square* pada setiap variabel dependen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Nilai *R-squares* 0,75 memiliki interpretasi bahwa model yang dibangun kuat, nilai 0,50 memiliki interpretasi bahwa model yang dibangun moderat, dan nilai 0,25 memiliki interpretasi bahwa model yang dibangun lemah.

7. Path Coefficient (β)

Setelah melihat nilai *R-square*, evaluasi model struktural dilanjutkan dengan melihat nilai signifikansi untuk melihat pengaruh antar konstruk. Melihat nilai signifikansi dilakukan melalui prosedur resampling dengan teknik *bootstrapping*. *Bootstrap* menggunakan seluruh sampel asli dalam melakukan resampling, dengan rekomendasi untuk *number of bootstrap samples* yakni sebesar 5.000 atau lebih besar dari sampel asli. Nilai signifikansi (*two-tailed*) yang digunakan yakni sebesar 1,96 dengan *significance level* sebesar 5%.

8. Pengujian Hipotesis

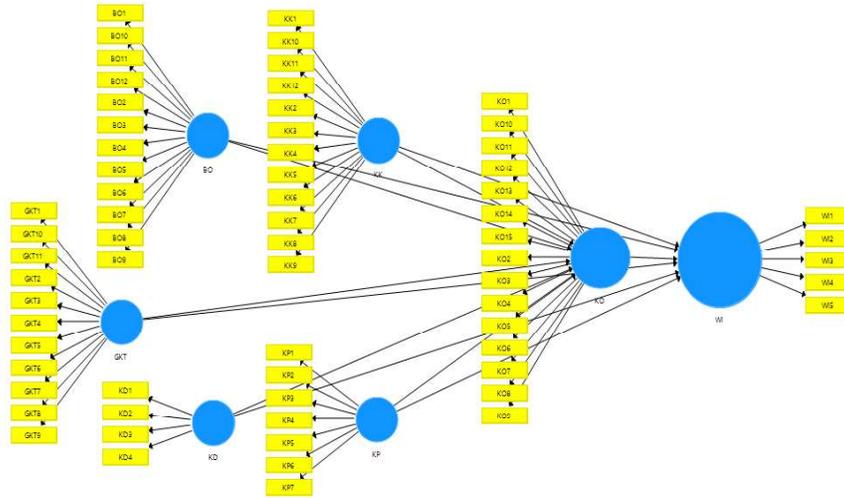
Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan melihat nilai *p-value*. Ketika nilai *p-value* kurang dari alpha 0,05 maka hipotesis diterima, bila kurang dari alpha 0,05 maka hipotesis ditolak.

Selain itu ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis juga dapat dilihat melalui nilai perbandingan pada nilai *T-table* dan *T-statistic*. Ketika *T-statistic* memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *T-table*, maka hipotesis yang dibangun terdukung atau diterima. Dalam penelitian ini, ukuran tingkat keyakinan sebesar 95% (alpha 95 persen), jadi nilai *T-table* untuk hipotesis yang dibangun (*two tailed*) yakni sebesar $> 2,00247$ (Jogiyanto & Abdillah, 2009).

9. Model Analisis Persamaan Struktural

Model analisis persamaan struktural yang dibangun pada penelitian ini adalah sebagai berikut

Model Analisis Persamaan Struktural



Gambar 3. 1: Model Analisis SEM