

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NIAT
WHISTLEBLOWING PADA KARYAWAN BANK SYARIAH DI DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Tesis S-2
Program Magister Akuntansi



Diajukan Oleh:

Fenti Noor Endah Kurniawati

18919007

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis 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 dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku”.

Yogyakarta, 26 Januari 2021

Penyusun,



(Fenti Noor Endah Kurniawati)

HALAMAN PENGESAHAN



Yogyakarta, _____

Telah diterima dan disetujui dengan

baik oleh : Dosen Pembimbing

Dra. Yuni Nustini, MAFIS., Ak., CA., Ph.D.

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Jumat tanggal 22 Januari 2021 Program Studi Akuntansi Program Magister, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

FENTI NOOR ENDAH KURNIAWATI

No. Mhs. : 18919007

Konsentrasi : Audit Forensik

Dengan Judul:

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NIAT WHISTLEBLOWING PADA KARYAWAN
BANK SYARIAH DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,
maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**



Penguji I

Dra. Yuni Nustini, MAFIS., Ak., CA., Ph.D.

Penguji II

Hendi Yogi Prabowo, SE., M.ForAcc., Ph.D.

Mengetahui

Ketua Program Studi Magister Akuntansi,



Drs. Dekar Urumsah, SSi., M.Com., Ph.D., CfrA.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh,

Alhamdulillahirabbil'alamiin, segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, pemelihara seluruh alam raya, yang atas limpahan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis yang berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat *Whistleblowing* pada Karyawan Bank Syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta”. Tesis ini ditulis dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Akuntansi (S2) di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. terselesaikannya tesis ini tentunya tak lepas dari dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., selaku rektor Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Jaka Sriyana, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
4. Bapak Drs. Dekar Urumsah, S.Si., M.Com (IS), Ph.D., selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
5. Ibu Yuni Nustini, Dra., MAFIS., Ak., CA., Ph.D., selaku dosen pembimbing yang telah mengarahkan dan membimbing selama penyusunan tesis ini.
6. Bapak Hendi Yogi Prabowo, SE., M.ForAcc., Ph.D., selaku dosen penguji tesis yang telah memberikan saran dan masukan bagi perbaikan tesis ini.

7. Seluruh dosen dan karyawan karyawan di lingkungan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
8. Kedua Orangtua, Bapak Sadaliyono dan Ibu Siti Maisaroh serta Bapak Asngari dan Ibu Jumanah yang selalu memberikan doa dan semangat untuk menyelesaikan tesis ini.
9. Haris Muazam, suami tercinta yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan demi terselesaikannya tesis ini.
10. Seluruh Keluarga, Kakak dan Adik serta teman-teman terdekat yang telah memberikan semangat, doa dan dukungan yang sangat berarti bagi penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
11. Seluruh teman-teman Magister Akuntansi Angkatan 17 yang selalu membantu, mendukung, serta memberikan motivasi sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
12. Seluruh pihak yang tidak mungkin disebutkan satu-persatu yang turut membantu penyusunan tesis ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih terdapat banyak kekurangan. Untuk itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Besar harapan penulis, semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang terkait. **Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.**

Yogyakarta, 04 Januari 2021

Penulis,



Fenti Noor Endah Kurniawati

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
BERITA ACARA UJIAN TESIS	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1. Definisi <i>Fraud</i>	12
2.1.2. Teori <i>Fraud</i>	13
2.1.3. Teori Perilaku Terencana (<i>Theory of Planned Behavioral</i>)	15
2.1.4. Teori Perilaku Prosocial (<i>Prosocial Behaviour Theory</i>)	17
2.1.5. Niat <i>Whistleblowing</i>	19
2.1.6. Tanggapan terhadap Pelanggaran	21
2.1.7. Pengaruh dari Luar	23
2.1.8. Religiusitas	25
2.1.9. Komitmen Organisasi	26
2.1.10. Tingkat Keseriusan Kecurangan.....	27
2.2 Penelitian Terdahulu	28
2.3 Pengembangan Hipotesis	30
2.3.1 Pengaruh “Tanggapan terhadap Pelanggaran” terhadap Niat <i>Whistleblowing</i>	30

2.3.2 Pengaruh “Pengaruh dari Luar” terhadap Niat <i>Whistleblowing</i>	32
2.3.3 Pengaruh “Religiusitas” terhadap Niat <i>Whistleblowing</i>	33
2.3.4 Pengaruh “Komitmen Organisasi” terhadap Niat <i>Whistleblowing</i>	35
2.3.5 Pengaruh “Tingkat Keseniusan Kecurangan” terhadap Niat <i>Whistleblowing</i>	36
2.4 Model Penelitian	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
3.1 Populasi dan Sampel	39
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	40
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	40
3.3.1 Variabel Penelitian.....	40
3.3.2 Definisi Operasional Variabel	41
3.3.2.1Tanggapan terhadap Pelanggaran (X1).....	41
3.3.2.2 Pengaruh dari Luar (X2)	43
3.3.2.3 Religiusitas (X3)	44
3.3.2.4 Komitmen Organisasi (X4).....	46
3.3.2.5 Tingkat Keseniusan Kecurangan (X5).....	47
3.3.2.6 Niat <i>Whistleblowing</i> (Y)	48
3.4 Metode Analisis Data	49
3.5 Metode Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	49
3.5.1. Uji Validitas.....	49
3.5.2. Uji Validitas Diskriminan.....	50
3.5.3. Uji Reliabilitas	50
3.6 Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	51
3.6.1. Pengujian Hipotesa	51
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	52
4.1 Analisis Deskriptif	52
4.2 Karakteristik Responden	52
4.3 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	57
4.3.1. Validitas Konvergen (<i>Convergent Validity</i>).....	58
4.3.2. Validitas Diskriminan (<i>Discriminant Validity</i>)	61
4.3.3. Uji Reliabilitas	65
4.4 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	65
4.4.1. Pengujian Hipotesis Penelitian	66

4.4.2. Analisis Hipotesis	70
4.4.2.1 Tanggapan terhadap Pelanggaran Berpengaruh terhadap Niat <i>Whistleblowing</i>	70
4.4.2.2 Pengaruh dari Luar Berpengaruh terhadap Niat <i>Whistleblowing</i>	72
4.4.2.3 Religiusitas Berpengaruh terhadap Niat <i>Whistleblowing</i>	73
4.4.2.4 Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap Niat <i>Whistleblowing</i>	76
4.4.2.5 Tingkat Keseriusan Kecurangan Berpengaruh terhadap Niat <i>Whistleblowing</i>	78
BAB V PENUTUP.....	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Implikasi Penelitian	81
5.3 Keterbatasan Penelitian	81
5.4 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah <i>Internal Fraud</i> di Bank Syariah	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Item Pertanyaan Variabel Tanggapan terhadap Pelanggaran	42
Tabel 3.2 Item Pertanyaan Variabel Pengaruh dari Luar	44
Tabel 3.3 Item Pertanyaan Variabel Religiusitas	45
Tabel 3.4 Item Pertanyaan Variabel Komitmen Organisasi	46
Tabel 3.5 Item Pertanyaan Variabel Tingkat Keseriusan Kecurangan	47
Tabel 3.6 Item Pertanyaan Variabel Niat <i>Whistleblowing</i>	48
Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data.....	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Perusahaan Tempat Bekerja	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lokasi Perusahaan	54
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	55
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	55
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	56
Tabel 4.9 Nilai <i>Loading Factor</i> Awal.....	58
Tabel 4.10 Nilai <i>Loading Factor</i> Akhir	59
Tabel 4.11 Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> Akhir	61
Tabel 4.12 Nilai <i>Cross Loading</i> Awal	62
Tabel 4.13 Nilai <i>Cross Loading</i> Akhir	63
Tabel 4.14 Nilai Korelasi Antar Variabel	64
Tabel 4.15 Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> dan Akar AVE	64
Tabel 4.16 Nilai <i>Composite Reliability</i>	65
Tabel 4.17 Nilai R-Square	66
Tabel 4.18 Nilai Koefisien Jalur Pada Pengujian Struktural	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. <i>Theory of Planned Behavior</i>	17
Gambar 2.2. Model Penelitian	38
Gambar 4.1. Hasil Olah PLS <i>Algoritm</i> (2020).....	57
Gambar 4.2. Hasil Analisis <i>Bootstrapping</i>	69



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	91
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	96
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	110
Lampiran 4 Hasil <i>Inner Model</i>	115
Lampiran 5 <i>PLS Algorithm</i>	116
Lampiran 6 Analisis <i>Bootstrapping</i>	117



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi niat *whistleblowing* pada karyawan Bank Syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan konsep *Theory of Planned Behavioral* (TPB) dan *Prosocial Behavior Theory* sebagai dasar teori. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan sampel penelitian adalah karyawan bank syariah yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta sebanyak 168 karyawan yang dipilih menggunakan metode *purposive sampling*. Instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara *online* maupun *offline*. Variabel dependen adalah niat *whistleblowing* dan variabel independen adalah tanggapan terhadap pelanggaran, pengaruh dari luar, religiusitas, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan pengujian statistik berupa SmartPLS versi 3.2.8. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tanggapan terhadap pelanggaran, pengaruh dari luar, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Sedangkan untuk variabel religiusitas tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

Kata Kunci: Niat *Whistleblowing*, Tanggapan terhadap Pelanggaran, Pengaruh dari Luar, Religiusitas, Komitmen Organisasi, Tingkat Keseriusan Kecurangan.

ABSTRACT

This study aims to determine the factors that influence whistleblowing intentions of Islamic Bank employees in the Special Region of Yogyakarta. This research uses the concept of Theory of Planned Behavioral (TPB) and Prosocial Behavior Theory as the theoretical basis. This study used a survey method with the research sample being employees of Islamic banks in the Special Region of Yogyakarta as many as 168 employees who were selected using the purposive sampling method. The data collection instrument was carried out using a questionnaire that was distributed online and offline. The dependent variable is whistleblowing intention and the independent variable is the response to violations, outside influences, religiosity, organizational commitment, and the seriousness of wrongdoing. The analysis used in this study was statistical testing in the form of SmartPLS version 3.2.8. The results of this study indicate that responses to violations, outside influences, organizational commitment, and the seriousness of wrongdoing have a positive effect on whistleblowing intentions. Meanwhile, the religiosity variable has no effect on whistleblowing intention.

Keywords: Whistleblowing Intentions, Response to Violations, Outside Influences, Religiosity, Organizational Commitment, Seriousness of Wrongdoing.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berkembangnya perekonomian di era globalisasi saat ini mendorong terjadinya persaingan industri secara global. Akibatnya, perusahaan berusaha keras dengan mengupayakan berbagai cara untuk meningkatkan semua aspek yang dimilikinya agar dapat bertahan dari persaingan dan dapat mencapai target perusahaan. Dampak dari persaingan global dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan sehingga meningkatkan peluang terjadinya *fraud* atau kecurangan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) bahwa terjadi 2.504 kasus penipuan pekerjaan dari 125 negara (*Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE), 2020). *Fraud* merupakan suatu tindakan yang dapat mengancam dan merugikan perusahaan. Hasil penelitian *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) Global menunjukkan bahwa setiap tahun organisasi kehilangan 5% dari pendapatannya sebagai akibat dari adanya *fraud* atau kecurangan (ACFE, 2020).

Perbankan merupakan sektor industri dengan tingkat *fraud* tertinggi di dunia. Hal ini tertuang dalam *Report to the Nations Global Study on Occupational Fraud and Abuse* tahun 2020 yang dikeluarkan oleh ACFE (*Association of Certified Fraud Examiners*). ACFE adalah organisasi anti *fraud* terbesar di dunia yang mempunyai misi untuk membantu mengurangi insiden penipuan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh ACFE, sektor perbankan dan

jasa keuangan menempati urutan teratas dalam hal kasus penipuan pekerjaan dengan total sebanyak 364 kasus (*Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE), 2020).

Bank merupakan sektor industri yang berperan penting dalam perkembangan perekonomian di Indonesia. Bank menjadi salah satu industri yang diminati banyak orang, karena memiliki peluang yang menjanjikan di masa sekarang maupun di masa depan. Di masa sekarang, bukan saja bank konvensional yang bersaing, tetapi bank syariah telah mengalami pertumbuhan dan ikut bersaing dengan industri lain. Hal ini diperkuat dengan data Otoritas Jasa Keuangan (OJK), dimana perbankan syariah di Indonesia telah mengalami perkembangan yang cukup signifikan, dengan mencapai rata-rata pertumbuhan aset lebih dari 65% pertahun dalam lima tahun terakhir, sehingga diharapkan perbankan syariah dapat berperan dalam mendukung perekonomian nasional agar tumbuh semakin signifikan (Otoritas Jasa Keuangan, 2008).

Menurut Seri Kebanksentralan No. 14 Bank Indonesia tahun 2005, bank syariah merupakan lembaga intermediasi dan penyedia jasa keuangan yang bekerja berdasarkan etika dan sistem nilai Islam, khususnya yang bebas dari bunga (*riba*), bebas dari kegiatan spekulatif yang nonproduktif seperti perjudian (*maysir*), bebas dari hal-hal yang tidak jelas dan meragukan (*gharar*), berprinsip keadilan, dan hanya membiayai kegiatan usaha yang halal. Bank syariah berpedoman pada syariat Islam, sehingga dalam perekrutan karyawan tidak terlepas dari kriteria amanah dan berpegang teguh pada ajaran Islam. Masyarakat percaya bahwa bank syariah dapat diandalkan dari sisi operasional yang sesuai

dengan syariah maupun dalam hal keamanannya. Namun, masih ada oknum karyawan bank syariah yang melakukan kecurangan atau *fraud* (Bank Indonesia, 2005).

Masih banyak ditemukan kasus kecurangan yang dilakukan oleh karyawan bank syariah di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari data jumlah kasus *internal fraud* beberapa bank syariah di seluruh Indonesia secara nasional tahun 2018 – 2019 pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Jumlah *Internal Fraud* di Bank Syariah

No	Nama Bank	Jumlah <i>Internal Fraud</i>	
		Tahun 2018	Tahun 2019
1.	Bank Muamalat Indonesia	35	26
2.	Bank Syariah Mandiri	14	10
3.	Bank BNI Syariah	9	9
4.	Bank BRI Syariah	8	10
5.	Bank BJB Syariah	7	11
6.	Panin Bank Syariah	1	0
7.	Bank Mega Syariah	0	1
Total		74	67

Sumber: Laporan Pelaksanaan Tata Kelola Perusahaan (*Good Corporate Governance*) masing-masing Bank Syariah (2018-2019), diolah

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat disimpulkan bahwa selama tahun 2018 terdapat kasus *fraud* yang dilakukan oleh karyawan bank syariah sebanyak 74 kasus. Sedangkan tahun 2019 walaupun mengalami jumlah penurunan, namun masih ada 67 kasus *fraud* yang dilakukan oleh karyawan bank syariah. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *fraud* di bank syariah masih cukup tinggi.

Kecurangan (*fraud*) dapat dideteksi dengan berbagai cara, salah satunya dengan *whistleblowing*. *Whistleblowing* merupakan pelaporan yang dilakukan oleh karyawan ketika mengetahui adanya indikasi kecurangan. Menurut Miceli,

M. P., dan Near (1985), *whistleblowing* secara umum terdiri dari empat langkah. Langkah pertama, pelapor potensial harus memutuskan apakah kegiatan yang diamati sebenarnya merupakan bentuk kesalahan. Suatu kegiatan akan dianggap sebagai kesalahan jika bertentangan dengan nilai-nilai pelapor, atau bertentangan dengan nilai-nilai organisasi. Langkah kedua, pelapor harus mempertimbangkan beberapa alternatif saat mengambil keputusan tersebut. Pelapor harus mempertimbangkan terlebih dahulu keseriusan kesalahan dan apakah tanpa *whistleblowing*, mungkin untuk menghentikan kesalahan tersebut. Langkah ketiga, pelapor harus mengetahui kepada siapa ia harus melaporkan kesalahan tersebut. Situasi pribadi dimana pelapor berada juga akan menentukan keputusannya, yaitu apakah ia akan dapat menanggung biaya finansial dan emosional yang terkait dengan pengungkapannya. Langkah terakhir yaitu reaksi, dimana reaksi dalam langkah ini terdiri dari reaksi awal yang akan ditunjukkan oleh organisasi sebagai tanggapan terhadap keputusan pelapor. Organisasi dapat memilih untuk menghentikan tindakan atau memilih untuk melanjutkannya.

Pilihan menjadi seorang *whistleblower* yang melaporkan terjadinya dugaan penyimpangan dalam perusahaan merupakan suatu keputusan yang sangat sulit. Hal ini dikarenakan menyangkut pilihan yang bersifat pribadi dan memiliki risiko yang tinggi dimana di satu sisi keputusan tersebut baik secara etika, yaitu mengungkapkan kebenaran untuk melindungi publik, namun di satu sisi dapat meragukan kelayakan pada organisasi. Melihat kondisi tersebut, dibutuhkan suatu sistem yang mendukung tindakan *whistleblowing* serta dapat melindungi para pelaku *whistleblowing*. Hal tersebut dikenal dengan *whistleblowing system*.

Menurut Bank Indonesia, *whistleblowing system* merupakan suatu sistem yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan maupun masyarakat yang ingin melaporkan dugaan terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh pihak internal perusahaan. Dugaan pelanggaran yang dapat dilaporkan dalam *whistleblowing system* meliputi dugaan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan dan peraturan *intern* perusahaan seperti korupsi, kolusi dan nepotisme, pencurian, kecurangan (*fraud*, suap, gratifikasi, pelanggaran kode etik dan pedoman perilaku, serta perbuatan melanggar hukum lainnya).

Whistleblowing menjadi cara yang paling efektif untuk mencegah terjadinya kecurangan di suatu organisasi maupun perusahaan. Hal tersebut didasarkan pada hasil survei yang dilakukan oleh Survei Fraud Indonesia tahun 2019, yang menyatakan bahwa media laporan (*whistleblowing*) menempati urutan pertama dalam hal pendeteksian *fraud* dengan persentase sebesar 38.9% kemudian diikuti audit internal dengan persentase sebesar 23.4% (Survei Fraud Indonesia, 2019). Orang yang melakukan pelaporan (*whistleblower*) dilindungi oleh perusahaan maupun secara hukum di Indonesia. Regulasi tentang perlindungan terhadap *whistleblower* di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perlindungan Saksi dan Korban (Undang Undang Republik Indonesia No 31, 2014). Selain itu juga diatur dalam Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2011 tentang Perlakuan terhadap Pelapor Tindak Pidana (*Whistleblower*) dan Saksi Pelaku yang Bekerja Sama (*Justice Collaborators*) di dalam Perkara Tindak Pidana Tertentu (Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4, 2011). Namun, regulasi yang ada belum sepenuhnya

mampu mendorong karyawan untuk mengungkapkan suatu kecurangan yang diketahui. Hal ini didukung dengan sebuah survei yang dilakukan oleh *Institute of Business Ethics* tahun 2018 yang menyimpulkan bahwa hampir satu dari tiga karyawan menyadari pelanggaran di tempat kerja, tetapi hanya 54% karyawan yang menyadari pelanggaran tersebut mau untuk mengungkapkannya. Alasan paling umum karyawan tidak mau mengungkapkan pelanggaran adalah karena tidak percaya bahwa manajemen akan mengambil tindakan korektif. Alasan lainnya adalah karena merasa jika mengungkapkan pelanggaran tersebut maka dapat membahayakan pekerjaannya (Institute of Business Ethics, 2018).

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan masih cenderung mengabaikan dan membiarkan ketika mengetahui suatu kasus kecurangan. Sebagai orang yang beriman, setiap manusia diwajibkan untuk melaporkan kemungkaran yang terjadi, seperti Hadist Riwayat Muslim :

مَنْ رَأَى مِنْكُمْ مُنْكَرًا فَلْيُغَيِّرْهُ بِيَدِهِ، فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَبِلِسَانِهِ، فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَبِقَلْبِهِ وَذَلِكَ أَضْعَفُ الْإِيمَانِ

Artinya: “Barangsiapa melihat kemungkaran, hendaklah merubah dengan tangannya; jika tidak mampu, maka dengan lisannya; jika tidak mampu maka dengan hatinya, dan yang demikian itu tingkatan iman paling lemah” (Hadist Riwayat Muslim).

Bank syariah merupakan bank yang melakukan kegiatan operasionalnya dengan berlandaskan pada syariat-syariat Agama Islam. Perekrutan karyawan bank syariah menitikberatkan pada beberapa hal, diantaranya memiliki integritas yang baik, loyal serta berpedoman kepada prinsip syariah. Namun, pada

kenyataannya ketika karyawan dihadapkan pada kasus kecurangan, masih terdapat beberapa karyawan yang enggan untuk melaporkannya. Keengganan untuk melaporkan pelanggaran yang sebenarnya sudah diketahui oleh karyawan dapat diatasi melalui penerapan *whistleblowing system* yang efektif, transparan, dan bertanggung jawab (Komite Nasional Kebijakan *Corporate Governance*, 2008).

Ajzen (1991), mengemukakan bahwa *The Theory of Planned Behavior* terdapat tiga faktor yang menentukan niat seorang individu dalam berperilaku antara lain (1) sikap (*attitude toward behavior*); (2) norma subyektif (*subjective norm*); (3) persepsi kontrol atas perilaku (*perceived behavioral control*). Ketiga faktor tersebut telah diaplikasikan oleh beberapa ahli untuk mengukur niat seseorang menjadi seorang *whistleblower*. Selain itu, niat seseorang menjadi seorang *whistleblower* juga dipengaruhi oleh faktor lain, seperti tingkat religiusitas (Yudha, D. D. G., & Rizal, 2018); (Asamoah, 2016); komitmen organisasi (Lestari, R., & Yaya, 2017); (Alleyne, 2016); tingkat keseriusan kecurangan (Hanif, R. A., & Odiatma, 2017); (Aliyah, 2015); (Ahmad, 2014).

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Zakaria, M., et. al. (2016), yang berjudul “*Effects of Planned Behaviour on Whistle Blowing Intention: Evidence from Malaysian Police Department*”. Penelitian ini sama-sama meneliti tentang niat *whistleblowing* menggunakan *Theory of Planned Behavior* sebagai model dasar. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Zakaria, M., et. al. juga menggunakan variabel sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku. Dalam penelitian ini, sikap yang dimaksud berkaitan dengan tanggapan terhadap pelanggaran; sedangkan norma subjektif yang dimaksud berkaitan

dengan pengaruh dari luar; dan persepsi kontrol perilaku yang dimaksud berkaitan dengan religiusitas, sebagai pengontrol individu dalam melakukan sesuatu. Selain itu, dalam penelitian ini menambahkan variabel komitmen organisasi dan tingkat keseriusan kecurangan sebagai variabel independen. Penelitian yang dilakukan oleh Zakaria, M., et. al. menggunakan sampel dari departemen kepolisian di Malaysia, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel karyawan bank syariah yang berada di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian tentang niat *whistleblowing* perlu dilakukan karena pada penelitian sebelumnya masih ditemukan ketidak konsistenan hasil penelitian yang dilakukan.

Penelitian tentang *whistleblowing* telah banyak dilakukan namun untuk perbankan syariah masih minim dilakukan, karena sebagian besar penelitian yang sudah ada hanya berfokus pada bank konvensional. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini perlu dilakukan kembali untuk menguji kembali faktor-faktor tersebut di perbankan syariah. Peneliti memilih objek perbankan karena sektor perbankan merupakan sektor yang paling rentan terjadi kecurangan (*fraud*). Perbankan merupakan salah satu perusahaan yang sudah menerapkan *whistleblowing system* karena perbankan merupakan sektor yang penuh dengan peraturan dan pengawasan atau biasa disebut dengan istilah "*highly regulated*". Selain itu, perbankan syariah menjadi fokus utama karena perbankan syariah dalam menjalankan kegiatan operasionalnya berpedoman pada nilai-nilai ajaran Islam sehingga seharusnya karyawan bank syariah akan melaporkan ketika mengetahui adanya tindakan kecurangan (*fraud*). Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti tentang niat *whistleblowing* pada perbankan syariah dengan judul

“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat *Whistleblowing* pada Karyawan Bank Syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah tanggapan terhadap pelanggaran berpengaruh terhadap niat karyawan bank syariah dalam melakukan *whistleblowing*?
2. Apakah pengaruh dari luar berpengaruh terhadap niat karyawan bank syariah dalam melakukan *whistleblowing*?
3. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap niat karyawan bank syariah dalam melakukan *whistleblowing*?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat karyawan bank syariah dalam melakukan *whistleblowing*?
5. Apakah tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap niat karyawan bank syariah dalam melakukan *whistleblowing*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah tanggapan terhadap pelanggaran berpengaruh terhadap niat karyawan bank syariah dalam melakukan *whistleblowing*.
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh dari luar berpengaruh terhadap niat karyawan bank syariah dalam melakukan *whistleblowing*.

3. Untuk mengetahui apakah religiusitas berpengaruh terhadap niat karyawan bank syariah dalam melakukan *whistleblowing*.
4. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat karyawan bank syariah dalam melakukan *whistleblowing*.
5. Untuk mengetahui apakah tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap niat karyawan bank syariah dalam melakukan *whistleblowing*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis untuk berbagai pihak yang mempunyai kaitan dengan penelitian ini. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah referensi penelitian tentang niat *whistleblowing*. Bagi perkembangan literatur akuntansi, penelitian ini memberikan masukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi niat pegawai melakukan tindakan *whistleblowing*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang berguna bagi para pembuat kebijakan yang ingin menerapkan *whistleblowing* pada organisasinya. Apabila pembuat kebijakan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi anggota organisasi untuk memutuskan menjadi *whistleblower*, maka akan memudahkan para pembuat kebijakan untuk menentukan regulasi yang tepat.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I: Pendahuluan

Bab ini menguraikan dan terdiri dari sub-bab latar belakang masalah, beberapa poin seperti latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: Kajian Pustaka

Bab ini membahas dan menjabarkan tentang teori-teori yang relevan dan digunakan sebagai landasan dalam penelitian ini, hasil penelitian terdahulu dan riset-riset terkait dengan judul penelitian.

BAB III: Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dan menguraikan tentang populasi dan sampel, sumber dan teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, metode analisis data dan pengujian kualitas data.

BAB IV: Pembahasan

Bab ini membahas mengenai perhitungan dalam penelitian yang meliputi hasil analisis data yang telah diperoleh dengan menggunakan sampel yang ada dan alat analisis yang diperlukan, serta hasil dari kesimpulan penelitian yang terbukti atau tidaknya hipotesis penelitian ini.

BAB V: Penutup

Bab ini akan menjelaskan mengenai kesimpulan dilihat berdasarkan hasil dari pembahasan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Definisi *Fraud*

Fraud merupakan perbuatan yang meliputi akal muslihat, kelicikan, tidak jujur, dan cara-cara yang tidak layak/ wajar dengan tujuan untuk menipu orang lain demi keuntungan diri sendiri, sehingga menimbulkan kerugian bagi pihak lain. Dampak kerugian yang diakibatkan karena tindakan *fraud* antara lain hancurnya reputasi organisasi, kerugian organisasi, kerugian keuangan negara, rusaknya moral karyawan serta dampak-dampak negatif lainnya (Singleton, 2010). *The Association of Certified Fraud Examiners* mendefinisikan *fraud* sebagai tindakan penipuan atau kekeliruan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang yang mengetahui bahwa kekeliruan tersebut dapat mengakibatkan beberapa manfaat yang tidak baik kepada individu atau entitas atau pihak lain (*Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE), 2020)

Secara skematis, *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) menggambarkan *occupational fraud* dalam bentuk *fraud tree* (Tuanakotta, 2010). Bentuk *fraud* yang pertama *Corruption*, yaitu penyalahgunaan wewenang untuk kepentingan pribadi. *Corruption* terdiri dari empat ranting, yaitu *conflicts of interest* atau benturan kepentingan, *bribery* atau penyuapan, *illegal gratuities* atau pemberian sesuatu secara ilegal, serta *economic extortion* atau pemerasan secara ekonomi.

Bentuk *fraud* yang kedua *Asset Misappropriation*, yaitu penyalahgunaan aset atau mengambil aset secara ilegal yang dilakukan oleh seseorang ataupun sekelompok orang yang diberi wewenang untuk mengelola atau mengawasi aset tersebut. *Asset Misappropriation* dalam bentuk *cash* terdiri dari tiga bentuk, yaitu *skimming*, *larceny*, dan *fraudulent disbursements*. *Skimming* merupakan *fraud* dengan cara mengambil uang sebelum uang tersebut secara fisik masuk ke perusahaan. Uang yang sudah masuk ke perusahaan kemudian diambil secara ilegal oleh seseorang atau sekelompok orang disebut dengan *larceny*. *Fraudulent disbursements* atau penggelapan merupakan bentuk *fraud* yang dilakukan ketika uang sudah terekam dalam sistem.

Bentuk *fraud* yang ketiga *Fraudulent Statements*, yaitu tindakan yang dilakukan untuk menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya atau melakukan rekayasa keuangan dalam penyajian laporan keuangan dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan. *Fraudulent Statements* terdiri dari dua ranting, yaitu *fraud* dalam menyusun laporan keuangan dan *fraud* dalam menyusun laporan non keuangan atau penyampaian laporan non keuangan secara menyesatkan.

2.1.2. Teori *Fraud*

Teori *fraud* yang pertama *Fraud Triangle*, merupakan teori yang diungkapkan oleh Cressey bahwa ada 3 faktor yang mendukung seseorang melakukan *fraud*, yaitu dorongan (*pressure*), peluang (*opportunity*), dan rasionalisasi (*rationalization*). Dorongan (*pressure*) merupakan suatu alasan yang menyebabkan seseorang melakukan *fraud*, contohnya hutang atau tagihan yang menumpuk, gaya hidup yang mewah, dan ketergantungan narkoba. Peluang

(*opportunity*) biasanya disebabkan karena *internal control* suatu organisasi yang lemah, kurangnya pengawasan, penyalahgunaan wewenang, ketidakdisiplinan, kelemahan dalam mengakses informasi, dan tidak ada mekanisme audit. Peluang (*opportunity*) dapat dihindari atau diminimalkan keadaannya dengan penerapan prosedur, kontrol, proses dan upaya deteksi dini terhadap kemungkinan adanya *fraud*. Rasionalisasi (*rationalization*) merupakan pembenaran atas tindakan yang berhubungan dengan *fraud*. Mencari pembenaran merupakan bagian yang harus ada dari *fraud* tersebut, bahkan menjadi motivasi untuk melakukan *fraud* (Tuanakotta, 2010).

Teori *fraud* yang kedua *Fraud Diamond*, merupakan sebuah pandangan baru tentang fenomena *fraud* yang dikemukakan oleh Wolfe, D. T., dan Hermanson (2004) terdiri dari elemen-elemen tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), rasionalisasi (*rationalization*) dan kemampuan (*capability*). Menurut Wolfe, D. T., dan Hermanson (2004), banyak *fraud* yang umumnya bernominal besar tidak mungkin terjadi apabila tidak ada orang tertentu dengan kapabilitas khusus yang ada dalam perusahaan. *Opportunity* membuka peluang atau pintu masuk bagi *Fraud*, *Pressure* dan *Rationalization* yang mendorong seseorang untuk melakukan *Fraud*. Namun, orang yang melakukan *Fraud* tersebut harus memiliki kapabilitas untuk menyadari pintu yang terbuka sebagai peluang emas dan untuk memanfaatkannya bukan hanya sekali namun berkali-kali (Wolfe, D. T., & Hermanson, 2004).

Teori *fraud* yang ketiga *fraud pentagon*, merupakan teori yang dikemukakan oleh Crowe Howart pada tahun 2011. Teori *fraud pentagon*

merupakan perluasan dari teori *fraud triangle* yang sebelumnya dikemukakan oleh Cressey 1953, dan teori *fraud diamond* yang sebelumnya dikemukakan oleh Wolfe dan Hermanson. Dalam teori *fraud diamond* menambahkan satu elemen *fraud* yaitu arogansi (*arrogance*). Sehingga dalam *fraud* model yang ditemukan oleh Crowe terdiri dari lima elemen indikator yaitu tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), rasionalisasi (*rationalization*), kemampuan (*capability*), dan menambahkan elemen arogansi (*arrogance*) yang merupakan sifat superioritas atas hak yang dimiliki dan merasa bahwa pengendalian internal dan kebijakan perusahaan tidak berlaku untuk dirinya (Crowe, H., 2011).

2.1.3. Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavioral*)

Penelitian ini menggunakan *Theory of Planned Behavioral* (TPB) untuk memprediksi niat *whistleblowing*. TPB adalah teori yang menjelaskan hubungan antara sikap dan perilaku (Ajzen, 1991). TPB merupakan pengembangan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA). TRA berisi dua konstituen, yaitu sikap (sikap terhadap perilaku) dan norma subyektif (Trongmateerut, P., & Sweeney, 2013). Ada konstruksi baru yang ditambahkan dalam TPB yang sebelumnya tidak ada di TRA. Konstruksi baru tersebut adalah kontrol perilaku yang dirasakan (Assegaff, 2015). Baik TRA maupun TPB telah banyak digunakan untuk memprediksi niat perilaku dan perilaku aktual (Madden et. al., 1992).

Theory of Planned Behavioral (TPB) pada dasarnya adalah asumsi bahwa manusia akan selalu berperilaku sesuai dengan yang seharusnya. Teori ini adalah teori yang bertujuan untuk memahami berbagai pengaruh motivasi terhadap

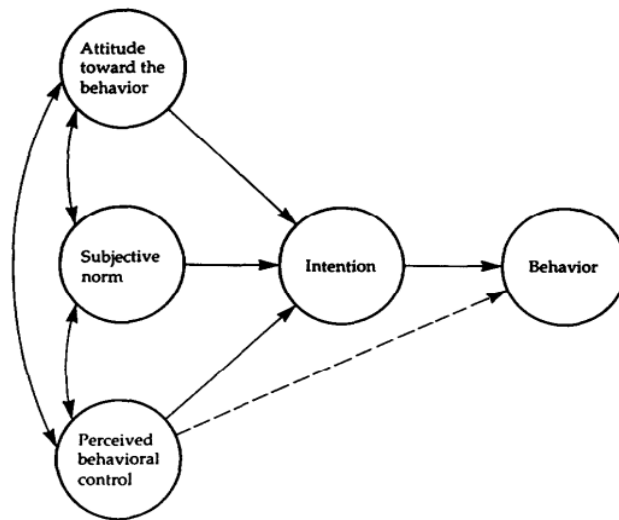
perilaku, termasuk niat pribadi seseorang dan niat pribadi orang lain kepada individu lain (Ajzen, 1991).

Teori perilaku terencana ini telah diaplikasikan ke dalam beberapa konteks perilaku terkait dengan niat *whistleblowing*, diantaranya *Theory of Planned Behavior and Whistleblowing Intention* (Tarjo, 2019), *Whistle-blowing Intention: The Effects of Moral Intensity Organizational Commitment, and Professional Commitment* (Urumsah, D., 2018), dan *Whistleblowing as Planned Behavior – A Survey of South Korean Police Officers* (Park, H., & Blenkinsopp, 2009).

Berdasarkan teori perilaku terencana disebutkan bahwa ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi niat individu dalam menunjukkan suatu perilaku:

- a. Sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*), yaitu mengacu pada sejauh mana seseorang memiliki evaluasi atau penilaian yang menguntungkan atau tidak menguntungkan dari perilaku yang dimaksud.
- b. Norma subyektif (*subjective norm*), yaitu mengacu pada tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku yang dimaksud.
- c. Persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), yaitu mengacu pada kemudahan atau kesulitan yang dirasakan dalam melakukan perilaku yang dimaksud dan diasumsikan mencerminkan pengalaman masa lalu serta halangan dan hambatan yang diantisipasi.

Menurut Ajzen (1991), sikap (*attitude toward behavior*), norma subyektif (*subjective norm*), dan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) dalam *Theory of Planned Behavior* dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1. *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991)

2.1.4. Teori Perilaku Prososial (*Prosocial Behaviour Theory*)

Teori perilaku prososial merupakan teori yang dikembangkan oleh Brief dan Motowidlo (1986), yang menjelaskan bahwa perilaku yang dilakukan oleh seorang anggota organisasi terhadap anggota organisasi lainnya dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan individu/ kelompok atau organisasi tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perilaku prososial merupakan perilaku yang memberikan manfaat kepada orang lain. Sedangkan menurut Dozier dan Miceli (2011), perilaku prososial tidak seperti sikap yang hanya bermanfaat untuk orang lain, tetapi juga memiliki maksud untuk memberikan manfaat terhadap dirinya sendiri.

Secara khusus Brief dan Motowidlo (1986), mendefinisikan perilaku prososial sebagai: perilaku yang (a) dilakukan oleh anggota organisasi, (b) diarahkan pada individu, kelompok, atau organisasi yang berinteraksi dengannya saat menjalankan peran organisasinya, dan (c) dilakukan dengan tujuan mempromosikan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi yang menjadi

tujuannya. Terkait dengan pengaduan, hal itu dianggap sebagai perilaku sosial yang positif dimana pelapor mengambil tindakan untuk menghentikan kesalahan dalam organisasi dengan maksud memberi manfaat kepada orang-orang di dalam dan di luar organisasi (Miceli, M. P., 2008). Brief dan Motowidlo (1986), menyebutkan *whistleblowing* sebagai salah satu dari 13 bentuk *prosocial organizational behavior*.

Menurut Brief dan Motowidlo (1986), teori perilaku prososial dibagi ke dalam dua model antara lain model individual dan model kontekstual. Model individual dijelaskan sebagai bagian dari dalam diri pelaku seperti bentuk kemampuan individu dalam bertanggungjawab terhadap lingkungannya, bentuk kemampuan dalam memahami suatu keadilan, serta kemampuan berpikir secara logis dan berempati terhadap orang lain. Lain halnya dengan model kontekstual yang lebih menjelaskan terkait aspek yang ada dalam organisasi dan lingkungan organisasi seperti peraturan, kelompok, panutan, norma, iklim organisasi, tipe kepemimpinan, komitmen terhadap organisasi, dan tekanan.

Banyak penelitian empiris dan konseptual tentang *whistleblowing* telah dimotivasi oleh studi teori perilaku prososial, diantaranya Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran, Faktor Demografi dan Faktor Organisasional terhadap Intensi *Whistleblowing* (Survei pada Karyawan Otoritas Jasa Keuangan Regional 2 Jawa Barat) (Prasetyo, M. F., 2017); *Prosocial Organizational Behaviors* (Brief, A. P. & Motowidlo, 1986); dan *Potential Predictors of Whistle-Blowing: A Prosocial Behavior Perspective* (Dozier, 2011).

2.1.5. Niat *Whistleblowing*

Niat merupakan bentuk keinginan atau kehendak yang muncul dari dalam hati untuk melakukan atau menyampaikan sesuatu (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Menurut Zulfikar, M. (2015), seseorang yang memahami pentingnya peran *whistleblowing* dalam mengungkap berbagai tindakan ilegal (seperti penipuan) dan dampak buruk dari tindakan ilegal tersebut cenderung memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing*. Selain itu, dalam *The Dictionary of Psychology*, Corsini (2002), mendefinisikan niat sebagai suatu keputusan untuk berperilaku secara tertentu. Suatu niat akan muncul disebabkan karena adanya tiga faktor yang dijelaskan dalam teori perilaku terencana antara lain : 1) adanya sikap, yaitu suatu perasaan atau bentuk penilaian seseorang secara positif atau negatif terhadap sesuatu, 2) adanya norma subyektif atau pengaruh persepsi orang lain yang ada disekitar individu sehingga mempengaruhinya untuk berperilaku dan 3) persepsi kontrol atas perilaku, yaitu kemampuan individu dalam mengontrol dirinya atau keyakinan individu atas dirinya saat akan berperilaku (Khanifah, 2017).

Niat memiliki korelasi yang tinggi dengan perilaku, oleh karena itu niat dapat digunakan untuk meramalkan perilaku (Ajzen, 2005). Sedangkan menurut Chiu (2002), variabel niat *whistleblowing* mengacu pada peluang individu untuk benar-benar terlibat dalam perilaku *whistleblowing*. Banyak penelitian tentang *whistleblowing* menggunakan niat untuk melaporkan sebagai variabel operasional mereka, diantaranya *Whistleblowing Intentions Among Public Accountants in Indonesia: Testing for the Moderation Effects* (Latan, H., 2018) ; dan *Perceptions,*

Predictors and Consequences of Whistleblowing among Accounting Employees in Barbados (Alleyne, P., 2017).

Menurut Bhal dan Dadhich (2011), *whistleblowing* adalah tindakan mengungkapkan atau melaporkan berbagai tindakan ilegal atau tidak dibenarkan yang dilakukan oleh anggota organisasi kepada pihak mana pun yang mungkin akan dapat melakukan tindakan terhadap pelanggaran tersebut. Bouville (2008), mendefinisikan *whistleblowing* sebagai tindakan dari seorang pegawai untuk mengungkap apa yang ia percaya sebagai perilaku ilegal atau tidak etis kepada manajemen yang lebih tinggi/ manajemen puncak (*internal whistleblowing*) atau kepada otoritas/ pihak berwenang di luar organisasi maupun kepada publik (*external whistleblowing*). Jika ada karyawan yang mengakui penipuan yang telah dilakukan oleh karyawan lain (dalam satu organisasi), maka ia melaporkan tindakan tersebut kepada atasannya, tindakan tersebut dikategorikan ke dalam *internal whistleblowing*. Sedangkan jika orang luar menemukan penipuan yang telah dilakukan oleh organisasi dan mengungkapkan pelanggaran kepada publik, tindakan ini dikategorikan sebagai *external whistleblowing* (Kaptein, 2011).

Menurut Miceli dan Near (1985), *whistleblowing* secara umum terdiri dari empat langkah. Langkah pertama, pelapor potensial harus memutuskan apakah kegiatan yang diamati sebenarnya merupakan bentuk kesalahan. Suatu kegiatan akan dianggap sebagai kesalahan jika bertentangan dengan nilai-nilai pelapor, atau bertentangan dengan nilai-nilai organisasi. Langkah kedua, pelapor harus mempertimbangkan beberapa alternatif saat mengambil keputusan tersebut. Pelapor harus mempertimbangkan terlebih dahulu keseriusan kesalahan dan

apakah tanpa *whistleblowing*, mungkin untuk menghentikan kesalahan tersebut. Langkah ketiga, pelapor harus mengetahui kepada siapa ia harus melaporkan kesalahan tersebut. Situasi pribadi dimana pelapor berada juga akan menentukan keputusannya, yaitu apakah ia akan dapat menanggung biaya finansial dan emosional yang terkait dengan pengungkapannya. Langkah terakhir yaitu reaksi, dimana reaksi dalam langkah ini terdiri dari reaksi awal yang akan ditunjukkan oleh organisasi sebagai tanggapan terhadap keputusan pelapor. Organisasi dapat memilih untuk menghentikan tindakan atau memilih untuk melanjutkannya.

Kriteria *whistleblowing* yang baik di bank syariah yaitu menyampaikan indikasi pelanggaran dengan melampirkan bukti - bukti pendukung dan disertai informasi identitas pelapor. Penyampaian adanya indikasi pelanggaran atau pelanggaran ditujukan kepada Direktur Utama. Selanjutnya Direktur Utama akan menentukan tindak lanjut yang perlu dilakukan dan mengintruksikan kepada Tim Pengelola dan Investigasi Pelanggaran untuk melakukan analisa dan investigasi lebih lanjut. Laporan adanya indikasi pelanggaran yang diterima oleh Tim Pengelola dan Investigasi Pelanggaran selanjutnya diregistrasikan dan dilakukan proses tahap analisa dan investigasi awal serta tahap analisa dan investigasi lanjut. Kemudian pelapor dapat memantau progress laporan pengaduan yang telah disampaikan (Bank Rakyat Indonesia Syariah, 2020).

2.1.6. Tanggapan terhadap Pelanggaran

Menurut Ahmadi, A., & Umar (1995), tanggapan merupakan gambaran dari pengamatan dimana objek atau perilaku yang diamati tidak lagi berada dalam ruang dan waktu pengamatan. Sehingga tanggapan akan terjadi ketika pengamatan

sudah berhenti dan hanya tinggal kesan-kesan terhadap pengamatan tersebut. Sedangkan pengamatan merupakan suatu proses menerima atau menolak, menafsirkan dan memberi arti rangsangan yang masuk melalui indera-indera, seperti mata dan telinga (Muhibbin, 1995). Dalam *Theory of Planned Behavioral* (TPB), tanggapan terhadap pelanggaran merupakan bagian dari sikap (*attitude*). Hal ini didukung oleh pernyataan Ajzen (2012), yang mendefinisikan sikap (*attitude*) sebagai jumlah dari perasaan yang dirasakan oleh seseorang untuk menerima atau menolak suatu objek atau perilaku dan diukur dengan suatu prosedur yang menempatkan individual pada skala tertentu, misalnya baik atau buruk.

Secara umum, seseorang mengembangkan sikap berdasarkan pada kepercayaan yang dimilikinya tentang perilaku yang mengurangi pertimbangan dengan menghubungkan perilaku itu dengan konsekuensi tertentu (Park, H., & Blenkinsopp, 2009). Sedangkan menurut Jogiyanto (2007), sikap (*attitude*) merupakan bentuk evaluasi kepercayaan (*belief*) atau perasaan positif atau negatif dari seseorang jika harus melakukan perilaku yang akan ditentukan. Sikap dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu sikap terhadap objek (*attitude toward object*) dan sikap yang berhubungan dengan perilaku (*attitude concerning behavior*). Sikap terhadap objek (*attitude toward object*) merupakan perasaan seseorang terhadap benda-benda atau objek. Sedangkan, sikap yang berhubungan dengan perilaku (*attitude concerning behavior*) adalah sikap yang lebih mengarah pada perilakunya bukan ke objeknya (Ajzen, 1985).

Menurut Zakaria, M., (2016), sikap terhadap *whistleblowing intention* adalah fungsi dari kepercayaan perilaku dan hasil evaluasi. Keyakinan perilaku ditentukan oleh bagaimana seseorang percaya tentang perilaku, sementara evaluasi hasil adalah bagaimana seseorang mengaitkan keyakinan mereka dengan konsekuensi tertentu (Ajzen, 1985). Sikap terhadap *whistleblowing* (sejauh mana individu memiliki evaluasi *whistleblowing* yang menguntungkan atau tidak) adalah jumlah produk keyakinan karyawan tentang konsekuensi dari *whistleblowing* dan evaluasi subyektif atas konsekuensi tersebut (Park, H., & Blenkinsopp, 2009).

2.1.7. Pengaruh dari Luar

Manusia sebagai makhluk individu maupun makhluk sosial harus memiliki kemampuan untuk melakukan interaksi dengan lingkungannya, karena dengan berinteraksi manusia dapat tumbuh dan berkembang sewajarnya sebagai manusia (Panjaitan, A., & Jatmiko, 2014). Interaksi adalah proses dimana manusia berkomunikasi saling mempengaruhi dalam pikiran dan tindakan. Proses berkomunikasi dan saling mempengaruhi tersebut dapat menjadi pertimbangan bagi individu dalam melakukan segala sesuatu (Setiadi, 2008). Dalam *Theory of Planned Behavioral* (TPB), pengaruh dari luar merupakan bagian dari norma subyektif (*subjective norm*). Hal ini sejalan dengan Aprani (2017), yang mengemukakan bahwa norma subyektif merupakan faktor di luar individu yang mempengaruhi persepsi atau pandangan seseorang terhadap perilaku yang akan dilakukan. Sedangkan Ajzen (1991), mendefinisikan norma subyektif sebagai suatu bentuk tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak

melakukan perilaku tertentu. Hal ini didasarkan pada kepercayaan normatif, yang merupakan pemikiran seseorang tentang kemungkinan bahwa individu atau kelompok rujukan penting untuk menyetujui atau tidak menyetujui untuk melakukan perilaku tertentu.

Selain itu, dalam *Theory of Planned Behavioral* (TPB), menyebutkan bahwa norma subyektif (*subjective norm*) diasumsikan sebagai suatu fungsi kepercayaan yaitu kepercayaan seseorang bahwa individu-individu atau kelompok-kelompok tertentu menyetujui atau tidak menyetujui untuk melakukan suatu perilaku. Seseorang akan memiliki suatu titik referensi untuk mengarahkan perilakunya, antara lain orang tua, pasangan, teman dekat, teman kerja, dan pakar profesional seperti akuntan (Jogiyanto, 2007). Menurut Kreitner dan Kinicki (2005), norma subyektif akan memberi pengaruh atau dampak yang kuat pada tujuan dari perilaku oleh orang-orang yang bisa memberikan pemahaman atau kepekaan terhadap pendapat dari orang lain yang sangat dihargai. Bobek, D. D., dan Hatfield (2003), menyatakan bahwa norma subyektif mengacu pada keyakinan seseorang bahwa individu/ kelompok tertentu akan menyetujui atau menolak suatu perilaku yang dilakukan oleh seseorang.

Norma subyektif secara umum mempunyai dua komponen yaitu, (1) *normative beliefs* (keyakinan norma), yaitu berhubungan dengan pendapat tokoh atau orang lain yang penting dan berpengaruh bagi individu atau tokoh panutan tersebut apakah subyek harus melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku tertentu. Dapat disimpulkan bahwa orang cenderung akan mendengarkan pendapat dari orang yang menjadi panutannya. (2) *motivation to comply* (motivasi untuk

memenuhi), yaitu motivasi individu untuk memenuhi harapan tersebut (Ajzen, 2005). Norma subyektif dalam kaitannya dengan niat *whistleblowing* dapat disimpulkan sebagai pengaruh dari luar yang menjadi pertimbangan bagi individu untuk melakukan atau tidak melakukan *whistleblowing* ketika mengetahui adanya suatu pelanggaran.

2.1.8. Religiusitas

Glock, C. Y., & Stark (1970), menjelaskan bahwa religiusitas merupakan komitmen yang berhubungan dengan agama dan keyakinan seseorang, yang dapat dilihat melalui aktivitas atau perilaku individu tersebut terhadap kepercayaannya. Religiusitas dianggap sebagai suatu sifat manusia yang paling kompleks dimana dengan adanya religiusitas dalam kehidupan seseorang akan membantu mereka dalam mempertahankan standar moral dalam membuat suatu keputusan yang etis (Winchester, 2008). Pada dasarnya pengendalian seseorang atas perilakunya dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal diantaranya yaitu seperti keterampilan, kemauan, dan informasi; sedangkan faktor eksternal yaitu seperti budaya, politik, dan agama. Oleh karena itu, seseorang tidak dapat sepenuhnya mengendalikan perilakunya (Aprani, 2017).

Berdasarkan hal tersebut, maka religiusitas merupakan bagian dari persepsi kontrol atas perilaku (*perceived behavioral control*) dalam *Theory of Planned Behavioral* (TPB). Hal ini didukung pernyataan (Khanifah, 2017), yang mendefinisikan persepsi kontrol atas perilaku sebagai suatu persepsi yang diyakini oleh seorang individu mengenai kontrol yang dimilikinya dalam melakukan tingkah laku tertentu. Persepsi kontrol atas perilaku merupakan keyakinan tentang

ada atau tidaknya faktor-faktor yang memfasilitasi dan menghalangi individu dalam melakukan suatu tindakan tertentu (Bobek, D. D., & Hatfield, 2003).

Menurut Ajzen (1985), semakin besar seseorang memiliki kesempatan serta seberapa halangan yang dapat diantisipasi maka semakin besar kontrol yang akan dirasakan atas tingkah laku tersebut. Sejalan dengan hal tersebut, Jogiyanto (2007) menyebutkan bahwa semakin menarik sikap dan norma subyektif terhadap suatu perilaku dan semakin besar *perceived behavioral control*, maka semakin kuat niat seseorang untuk melakukan perilaku yang sedang dipertimbangkan.

2.1.9. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah bagian dari teori prososial. Dalam teori prososial, perilaku individu diarahkan untuk mencapai kesejahteraan individu, kelompok dan institusi (Brief, A. P., & Motowidlo, 1986). Komitmen organisasi adalah kondisi seorang karyawan (anggota organisasi) yang terus mendukung organisasi dan niatnya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbinss, S. P., & Judge, 2008). Sedangkan menurut Oemar (2013), komitmen organisasi adalah bagian dari karakteristik fungsi ganda yang merupakan fungsi karakteristik pribadi dan situasional yang memiliki hubungan dengan organisasi dan lingkungan kerja. Dengan demikian, komitmen organisasi dapat dicirikan oleh tiga faktor: (1) keyakinan yang kuat dalam penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) kesediaan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi, dan (3) keinginan yang pasti untuk mempertahankan keanggotaan organisasi (Porter, L. W., 1974).

Komitmen organisasi dapat dirumuskan menjadi tiga dimensi, termasuk (1) komitmen afektif, yaitu terkait dengan aspek identifikasi, emosional, dan keterlibatan antara anggota organisasi dan organisasinya; (2) komitmen kelanjutan, yaitu terkait dengan niat anggota organisasi untuk tetap bersama dengan organisasi berdasarkan pertimbangan untung dan rugi; dan (3) komitmen normatif, yaitu menyangkut kewajiban moral terhadap suatu organisasi (Suseno, M. N., 2015). Menurut Husniati, S., et. al., (2017), seorang karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi, maka di dalam diri mereka juga akan memiliki rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi. Akibatnya, tidak ada keraguan yang dirasakan oleh karyawan untuk melakukan pengaduan karena mereka percaya bahwa apa yang mereka lakukan akan mencegah institusi dari kehancuran.

2.1.10. Tingkat Keseriusan Kecurangan

Anggota organisasi yang mengamati adanya dugaan kecurangan akan lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing* jika kecurangan tersebut serius (Miceli & Near, 1985). Organisasi akan terkena dampak kerugian yang lebih besar dari kecurangan yang lebih serius dibandingkan dari kecurangan yang kurang serius (Winardi, 2013). Menurut (Marliza, 2018), pertimbangan tentang tingkat keseriusan kecurangan dapat diselaraskan dengan dampak keuangan yang ditimbulkan oleh kecurangan tersebut.

Persepsi tiap anggota organisasi terhadap tingkat keseriusan kecurangan dapat berbeda antara satu dengan yang lainnya. Pembentuk persepsi tingkat keseriusan kecurangan selain berkaitan dengan besaran nilai kecurangan, juga

tidak dapat dipisahkan dari jenis kecurangan yang terjadi (Bagustianto, R., 2017). Miceli et al. (1991) mengemukakan bahwa anggota organisasi mungkin memiliki reaksi yang berbeda terhadap berbagai jenis kecurangan. Walaupun jenis kecurangan berhubungan dengan pembentukan persepsi, namun tingkat keseriusan kecurangan tidak dapat diukur dari jenis kecurangan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi niat *whistleblowing* dapat diringkas pada Tabel 2.1

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu tentang Faktor-faktor yang Mempengaruhi Niat
Whistleblowing

No.	Peneliti Sebelumnya	Variabel Penelitian	Kesimpulan/Hasil
1.	(Aida, R., 2019)	Dependen: Minat melakukan <i>whistleblowing</i> Independen: 1. Komitmen Organisasi 2. Tingkat Keseriusan Kecurangan 3. <i>Personal Cost</i> 4. Sikap	Komitmen organisasi dan tingkat kecurangan berpengaruh positif terhadap minat PNS melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> . <i>Personal cost</i> dan sikap tidak berpengaruh positif terhadap minat PNS melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> .
2.	Tarjo et al. (2019)	Dependen: Niat <i>whistleblowing</i> Independen: 1. Sikap 2. Norma Subyektif 3. Kontrol Perilaku yang Dirasakan	Sikap dan norma subyektif berpengaruh signifikan terhadap niat <i>whistleblowing</i> . Sedangkan kontrol perilaku yang dirasakan tidak mempengaruhi niat <i>whistleblowing</i> .
3.	Yudha, D. D. G., & Rizal (2018)	Dependen: Intensi <i>Whistleblowing</i> Independen: 1. Gender 2. Religiusitas Moderasi: Mood positif	Gender memiliki hubungan dengan niat <i>whistleblowing</i> , sedangkan religiusitas tidak memiliki hubungan dengan niat <i>whistleblowing</i> . Mood positif mampu memoderasi hubungan antara gender dan niat <i>whistleblowing</i> .

No.	Peneliti Sebelumnya	Variabel Penelitian	Kesimpulan/Hasil
4.	Khanifah, et. al. (2017)	Dependen: Intensi <i>Whistleblowing</i> Independen: 1. <i>Attitude toward behavior</i> 2. <i>Subjective norm</i> 3. <i>Perceived behavioral control</i>	Sikap terhadap perilaku (<i>attitude toward</i>), norma subyektif (<i>subjective norm</i>), dan persepsi kontrol perilaku (<i>perceived behavioral control</i>) berpengaruh positif pada intensi <i>whistleblowing</i> .
5.	Latan et al. (2018)	Dependen: Niat <i>Whistleblowing</i> Independen: 1. Sikap 2. Kontrol Perilaku 3. Komitmen Independen 4. Tanggung Jawab Pribadi 5. Biaya Pribadi	Semua variabel independen (sikap, kontrol perilaku, komitmen independen, tanggung jawab pribadi, dan biaya pribadi) berpengaruh terhadap niat <i>whistleblowing</i> .
6.	Suryono & Chariri (2016)	Dependen: Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i> Independen: 1. Norma Subyektif 2. Sikap	Norma subjektif berpengaruh positif terhadap intensi untuk melaporkan pelanggaran. Sedangkan sikap untuk melaporkan pelanggaran tidak memberikan pengaruh positif yang kuat terhadap intensi untuk melakukan <i>whistleblowing</i> .
7.	Zakaria, M., (2016)	Dependen: Niat <i>whistleblowing</i> internal dan eksternal. Independen: 1. Sikap 2. Norma subyektif 3. Kontrol perilaku yang dirasakan	Sikap berpengaruh terhadap niat <i>whistleblowing</i> internal dan eksternal. Norma subyektif tidak berpengaruh terhadap niat <i>whistleblowing</i> internal dan eksternal. Kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap niat <i>whistleblowing</i> internal, namun berpengaruh terhadap niat <i>whistleblowing</i> eksternal.
8.	Zakaria, M., (2016)	Dependen: Niat <i>Whistleblowing</i> Independen: 1. Sikap 2. Norma Subyektif 3. Kontrol Perilaku	Sikap dan norma subyektif memiliki efek signifikan pada niat <i>whistleblowing</i> dengan yang lebih kuat dari yang sebelumnya. Sedangkan kontrol perilaku tidak berpengaruh positif terhadap niat <i>whistleblowing</i> .

No.	Peneliti Sebelumnya	Variabel Penelitian	Kesimpulan/Hasil
9.	Bagustianto & Nurkholis (2017)	Dependensi: Minat Melakukan <i>Whistleblowing</i> Independensi: 1. Sikap 2. Komitmen Organisasi 3. <i>Personal Cost</i> 4. Tingkat Keseriusan Kecurangan	Sikap, komitmen organisasi dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap minat melakukan <i>whistleblowing</i> . Sedangkan <i>personal cost</i> tidak berpengaruh terhadap minat melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> .

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh “Tanggapan terhadap Pelanggaran” terhadap Niat *Whistleblowing*

Tanggapan merupakan bayangan yang tinggal dalam ingatan setelah melakukan pengamatan (Suryabrata, 2012). Sedangkan menurut (Miftah, 1992), tanggapan merupakan suatu proses yang dialami setiap individu di dalam memahami informasi tentang lingkungan, baik lewat pengelihatannya, pendengaran, maupun penghayatan, sehingga menimbulkan respon berupa penerimaan maupun penolakan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa tanggapan terhadap pelanggaran merupakan suatu bentuk respon, dapat berupa penerimaan atau penolakan individu dalam menafsirkan dan mengartikan suatu pelanggaran yang telah diamatinya. Dalam *Theory of Planned Behavioral* (TPB), tanggapan terhadap pelanggaran merupakan bagian dari sikap (*attitude*).

Park dan Blenkinsopp (2009) mendefinisikan sikap sebagai keyakinan individu atas suatu perilaku/ tindakan yang dianggap benar atau salah. Oleh karena itu, seseorang agar dapat menjadi *whistleblower* harus memiliki keyakinan

bahwa *whistleblowing* merupakan tindakan yang benar dan harus dilaksanakan, karena memiliki dampak yang positif bagi banyak pihak, baik pihak internal perusahaan maupun eksternal. Selanjutnya, keyakinan terhadap dampak positif tersebut dievaluasi oleh sistem nilai individu sehingga menghasilkan sikap positif yang mampu mendorong kecenderungan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Semakin besar kecenderungan sikap positif seseorang untuk melakukan *whistleblowing*, semakin besar kemungkinan niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* (Saud, 2016). Hal ini sejalan dengan *Theory of Planned Behavioral* (TPB) yang menjelaskan bahwa perilaku seseorang diikuti dengan kesiapannya untuk melakukan suatu perilaku (Ajzen, 1985).

Penelitian ini mendefinisikan sikap berdasarkan *Theory of Planned Behavioral* (TPB), dimana sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*) mengacu pada sejauh mana seseorang memiliki evaluasi atau penilaian yang menguntungkan atau tidak menguntungkan dari perilaku yang dimaksud. Evaluasi atau penilaian yang dimiliki seseorang tersebut akan menentukan tanggapan yang akan dilakukan terhadap suatu pelanggaran yang terjadi. Tanggapan tersebut dapat berujung pada tindakan melakukan *whistleblowing* ataupun tidak.

Penelitian yang dilakukan Khanifah et. al. (2017); Parianti (2016); dan (Saud, 2016); serta Bagustianto dan Nurkholis (2017); menunjukkan bahwa sikap berpengaruh positif pada niat untuk melakukan *whistleblowing*. Berbeda dengan penelitian Iskandar, A., dan Saragih, R., (2018) serta Suryono dan Chariri (2016) yang tidak menemukan pengaruh sikap terhadap niat *whistleblowing*. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diusulkan sebagai berikut :

H1: Tanggapan terhadap pelanggaran berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.

2.3.2 Pengaruh “Pengaruh dari Luar” terhadap Niat *Whistleblowing*

Kegiatan yang dilakukan individu tidak lepas dari pengaruh dari luar individu tersebut, keadaan ini menunjukkan bahwa interaksi erat kaitannya dengan kelompok sebagai objek dalam berkomunikasi (Kurniawati, 2010). Kelompok merupakan satu unit sosial yang terdiri dari dua atau lebih individu yang telah mengadakan interaksi sosial yang cukup intensif dan teratur. Proses interaksi yang terjadi antar individu ataupun kelompok tersebut dapat mempengaruhi individu dalam mengambil suatu tindakan yang akan dilakukannya (Ariefitya, 2009). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari luar individu berperan penting dalam pengambilan keputusan untuk melaporkan pelanggaran yang diketahui. Dalam *Theory of Planned Behavioral* (TPB), pengaruh dari luar merupakan bagian dari norma subyektif.

Menurut Aprani (2017), norma subyektif adalah faktor dari luar individu yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap perilaku yang akan dilakukan. Faktor dari luar individu bisa meliputi keluarga maupun rekan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa norma subyektif menunjukkan seberapa besar pengaruh orang lain dalam diri individu untuk melakukan suatu tindakan. Hal ini juga dijelaskan dalam *Theory of Planned Behavioral* (TPB) bahwa norma subyektif merupakan faktor yang mendorong niat seseorang untuk berperilaku.

Jika dihubungkan dengan tindakan *whistleblowing*, maka niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* akan tercapai jika lingkungan di luar individu

mendukung untuk melakukan tindakan tersebut. Sebaliknya jika lingkungan di luar individu tidak mendukung untuk melakukan *whistleblowing*, maka seorang individu juga akan mengurungkan niatnya untuk melakukan tindakan tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini norma subyektif yang dimaksud dalam *Theory of Planned Behavioral* (TPB) berfokus pada pengaruh dari luar yang menyebabkan seseorang melakukan atau tidak melakukan tindakan *whistleblowing*.

Penelitian yang dilakukan oleh Suryono dan Chariri (2016), menyatakan bahwa norma subjektif PNS berpengaruh positif terhadap intensi PNS untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil tersebut senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Rasuli (2018), yang menunjukkan bahwa norma subyektif berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Berbeda dengan penelitian Purwantini, et. al., (2017) dan Fajri (2017) yang memiliki hasil yaitu norma subyektif tidak memiliki pengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diusulkan sebagai berikut:

H2: Pengaruh dari luar berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.

2.3.3 Pengaruh “Religiusitas” terhadap Niat *Whistleblowing*

Glock, C.Y., dan Stark, R., (1970) menjelaskan bahwa religiusitas merupakan komitmen yang berhubungan dengan agama dan keyakinan seseorang, yang dapat dilihat melalui aktivitas atau perilaku individu tersebut terhadap kepercayaannya. Agama dapat menciptakan *platform* untuk membangun kepercayaan pada aturan dan peraturan tertentu sebagai benar atau salah

(Asamoah, 2016). Glock, C.Y., dan Stark, R., (1970) menjelaskan bahwa dimensi intelektual religiusitas memberi informasi dan menghasilkan rasa moralitas yang tinggi dalam diri seseorang sehingga mempengaruhi *whistleblowing*. Karyawan yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat persepsi kontrol perilaku yang tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat religiusitas seseorang, maka dapat mempengaruhi persepsi kontrol perilaku seseorang dalam memutuskan untuk melakukan *whistleblowing*.

Dalam *Theory of Planned Behavioral* (TPB), religiusitas merupakan bagian dari persepsi kontrol perilaku. Hal ini didukung dengan pernyataan Khanifah, et. al., (2017) bahwa persepsi kontrol perilaku merupakan suatu persepsi yang diyakini oleh seorang individu mengenai kontrol yang dimilikinya dalam melakukan tingkah laku tertentu. Dalam kaitannya dengan *whistleblowing*, persepsi kontrol perilaku menunjukkan seberapa besar keyakinan atau kepercayaan diri individu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Semakin yakin individu bisa mengatasi dampak yang ditimbulkan akibat dari tindakan *whistleblowing*, maka semakin tinggi niat individu tersebut untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Sebaliknya, jika individu tersebut tidak yakin dapat mengatasi dampak yang ditimbulkan dari tindakan *whistleblowing*, maka individu tersebut akan cenderung diam dan tidak melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini juga dijelaskan dalam *Theory of Planned Behavioral* (TPB) bahwa perilaku orang sangat dipengaruhi oleh kepercayaan mereka pada kemampuan mereka untuk melakukan suatu tindakan, yaitu dengan kontrol perilaku yang dirasakan (Ajzen, 1991).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Asamoah (2016) menemukan hasil bahwa religiusitas berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yudha, D. D. G., dan Rizal (2018) tidak menemukan hubungan antara religiusitas dengan niat *whistleblowing*. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diusulkan sebagai berikut:

H3: Religiusitas berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.

2.3.4 Pengaruh “Komitmen Organisasi” terhadap Niat *Whistleblowing*

Bagustianto dan Nurkholis (2017) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan hubungan keterikatan emosional antara anggota organisasi dengan organisasinya. Keterikatan emosional tersebut menimbulkan hubungan saling membutuhkan antara anggota organisasi dengan organisasinya. Akibatnya, anggota organisasi akan cenderung melindungi organisasinya agar dapat memperoleh kesejahteraan.

Dalam Teori Perilaku Terencana (*Prosocial Behaviour Theory*) disebutkan bahwa niat seseorang untuk melakukan suatu tindakan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau anggota organisasinya. Komitmen organisasi merupakan bagian dari Teori Perilaku Terencana (*Prosocial Behaviour Theory*), karena komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk melakukan tindakan yang dapat melindungi perusahaan agar meningkatkan kesejahteraan dirinya maupun anggota organisasi. Jika dihubungkan dengan *whistleblowing*, maka seorang individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya akan cenderung melakukan *whistleblowing* ketika mengetahui suatu tindakan kecurangan, tujuannya untuk

melindungi organisasi dari kerugian yang ditimbulkan akibat dari tindakan kecurangan tersebut. Hal ini sejalan dengan Marliza R (2018), yang menyebutkan bahwa semakin besar komitmen yang dimiliki oleh anggota terhadap organisasinya maka semakin besar pula rasa memiliki terhadap organisasinya tersebut sehingga ia akan selalu berusaha melindungi organisasinya dari kehancuran.

Penelitian yang dilakukan oleh Husniati S et al (2017); Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Sedangkan Aditya Pandu Wicaksono (2018) dan Lestari dan Yaya (2017) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diusulkan sebagai berikut:

H4: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.

2.3.5 Pengaruh “Tingkat Keseriusan Kecurangan” terhadap Niat *Whistleblowing*

Miceli dan Near (1985) mengemukakan bahwa anggota organisasi yang mengamati adanya dugaan kecurangan akan lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing* jika kecurangan tersebut serius. Persepsi tiap anggota organisasi terhadap tingkat keseriusan kecurangan dapat berbeda antara satu dengan yang lain. Pembentuk persepsi tingkat keseriusan kecurangan selain berkaitan dengan besaran nilai kecurangan, juga tidak dapat dipisahkan dari jenis kecurangan yang terjadi (Bagustianto, R., 2017).

Beberapa penelitian terdahulu menggunakan perspektif kuantitatif untuk mengukur tingkat keseriusan kecurangan seperti yang dilakukan oleh Ayers dan Kaplan (2005) dan Menk (2011) yang menerapkan konsep materialitas dalam konteks akuntansi sehingga tingkat keseriusan kecurangan diukur berdasarkan variasi besarnya nilai kecurangan/ kerugian akibat kecurangan. Perspektif kuantitatif tersebut merupakan pendekatan yang paling mudah dilakukan karena indikatornya yang jelas, terukur dan mudah diamati.

Dozier dan Miceli (2011) menjelaskan bahwa *whistleblowing* adalah bentuk perilaku prososial karena tindakan tersebut melibatkan motif egois (egoistik) dan tidak mementingkan diri sendiri (altruistik), sehingga ketika individu mengetahui kecurangan yang serius, maka cenderung akan melaporkannya, karena merasa harus menjaga perusahaan dari kerugian. Dalam Teori Perilaku Terencana (*Prosocial Behaviour Theory*), disebutkan bahwa perilaku prososial merupakan perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi dan diarahkan pada individu, kelompok atau organisasi yang berinteraksi dengannya saat menjalankan peran organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan. Sejalan dengan Teori Perilaku Terencana tersebut, tingkat keseriusan kecurangan menjadi parameter bagi individu dalam melakukan tindakan *whistleblowing* karena berkaitan dengan kesejahteraan anggota organisasi. Jika tingkat keseriusan kecurangan tinggi maka individu akan cenderung melakukan *whistleblowing* ketika mengetahui adanya kecurangan, karena tingkat kecurangan yang tinggi akan mengakibatkan kerugian yang besar bagi organisasi sehingga kesejahteraan anggota organisasi menjadi rendah.

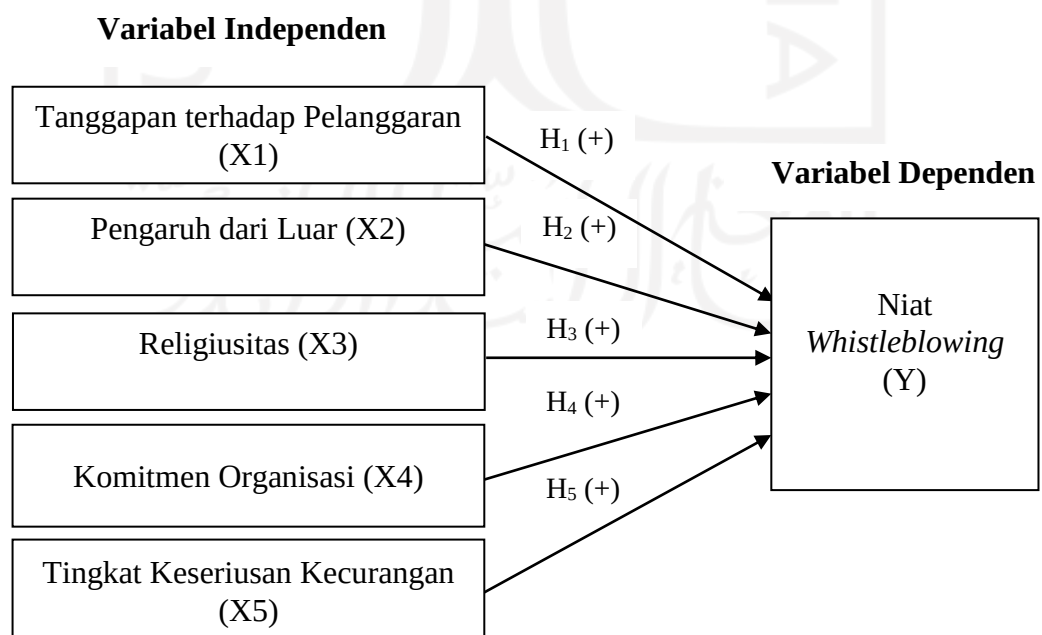
Sebaliknya, jika tingkat keseriusan kecurangan rendah, maka kerugian organisasi tidak besar sehingga anggota organisasi tidak mengkhawatirkan kesejahteraannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Yaya (2017) dan Ayers dan Kaplan (2005) menemukan bukti bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Berbeda dengan penelitian Aliyah et al. (2015) yang menemukan bahwa tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diusulkan sebagai berikut:

H5: Tingkat Keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.

2.4 Model Penelitian

Model penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk mempermudah dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi niat *whistleblowing*. Model penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.2 berikut ini:



Gambar 2.2 Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal yang ingin peneliti investigasi (Sekaran, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bank syariah yang ada di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Sedangkan sampel merupakan sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran, 2011). Sampel dipilih dengan menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013). Kriteria sampel dalam penelitian ini:

- a. Tingkat pendidikan minimal D3
- b. Pengalaman bekerja di bank syariah minimal 2 (dua) tahun, sehingga diharapkan memiliki pengetahuan yang memadai tentang kondisi perusahaan.

Penentuan jumlah sampel minimal pada penelitian ini mengacu pada pernyataan Hair, et. al. (2006), bahwa banyaknya sampel sebagai responden harus disesuaikan dengan banyaknya item pertanyaan yang digunakan pada kuesioner, dengan perhitungan banyaknya item pernyataan dikali lima (5) sampai dengan sepuluh (10). Dalam penelitian ini jumlah item pertanyaan sebanyak 31 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur 6 variabel. Sehingga, jumlah responden yang digunakan adalah 31 item pernyataan dikali 5 sama dengan 155 responden. Akan tetapi, dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak

168 responden melebihi dari batas minimal, sehingga sudah cukup untuk mewakili populasi.

3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara membagikan kuesioner tertutup secara *online* maupun *offline*. Kuesioner yang dibagikan secara *online* menggunakan media *google form* dengan mengirimkan *link google form* kepada responden. Sedangkan kuesioner yang dibagikan secara *offline* dengan cara langsung mengantarkan kuesioner tertutup kepada karyawan bank syariah yang ada di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Data yang ada pada kuesioner tersebut berupa:

- a. Karakteristik responden, meliputi nama, nama perusahaan tempat bekerja, lokasi perusahaan, jenis kelamin, umur, jabatan dalam perusahaan, pendidikan terakhir, serta lama bekerja.
- b. Tanggapan responden tentang determinasi niat *whistleblowing*.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah niat *whistleblowing* (Y). Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini yaitu tanggapan terhadap pelanggaran (X1), pengaruh dari luar (X2), religiusitas (X3), komitmen organisasi (X4), dan tingkat keseriusan kecurangan (X5). Masing-masing variabel tersebut diukur menggunakan indikator-indikator yang dikembangkan dari penelitian terdahulu dengan menggunakan kuesioner. Agar jawaban responden dapat diukur,

maka jawaban responden diberi skor dengan menggunakan interval (Kanning, U. P., & Hill, 2013). Skala interval adalah skala pengukuran dimana jarak satu tingkat dengan tingkat lainnya sama (*equal unit scale*). Preferensi jawaban responden mengacu pada model skala likert, sehingga variabel yang diukur dapat dijabarkan menjadi indikator variabel. Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Indikator dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert dengan interval 1-4 dengan rincian sebagai berikut:

- (1) Sangat Tidak Setuju (STS),
- (2) Tidak Setuju (TS),
- (3) Setuju (S),
- (4) Sangat Setuju (SS).

Selanjutnya, atribut-atribut dan indikatornya disusun menjadi sebuah kuesioner dengan memberikan skor terhadap setiap item dari setiap pertanyaan yang diajukan.

3.3.2 Definisi Operasional Variabel

3.3.2.1 Tanggapan terhadap Pelanggaran (X1)

Tanggapan merupakan bayangan yang menjadi kesan yang dihasilkan dari sebuah pengamatan (Wasty, 2006). Tanggapan terjadi setelah seorang individu melakukan proses menerima, menafsirkan dan memberi arti rangsangan yang masuk melalui indera-indera, seperti mata dan telinga (Muhibbin, 1995). Tanggapan dapat berupa respon menerima maupun menolak terhadap pengamatan yang dilakukannya (Miftah, 1992). Dalam *Theory of Planned Behavior*, tanggapan

terhadap pelanggaran merupakan bagian dari sikap (*attitude*). Sikap dapat didefinisikan sebagai suatu bentuk tanggapan keyakinan individu terhadap sesuatu. Dalam kaitannya dengan *whistleblowing*, seseorang akan menunjukkan minatnya untuk melakukan *whistleblowing* jika hal tersebut mendatangkan manfaat bagi dirinya atau orang lain (Suryono, E., & Chariri, 2016). Dalam penelitian ini, sikap difokuskan pada tanggapan terhadap pelanggaran, yaitu sebagai variabel independen (X1).

Pengukuran variabel tanggapan terhadap pelanggaran dalam penelitian ini menggunakan indikator-indikator dalam penelitian (Suryono, E., & Chariri, 2016). Dalam penelitian Suryono dan Chariri (2016), instrumen kuesioner telah diujicobakan dan hasilnya semua item pertanyaan untuk variabel sikap adalah reliabel dan valid. Oleh karena itu, semua pertanyaan tersebut dapat diadaptasi dalam penelitian ini. Selain itu, pengukuran variabel tanggapan terhadap pelanggaran dalam penelitian ini juga mengadaptasi dari indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian (Park, H., & Blenkinsopp, 2009). Item pertanyaan variabel tanggapan terhadap pelanggaran dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.1
Item Pertanyaan Variabel Tanggapan terhadap Pelanggaran

Variabel	Pertanyaan	Referensi
Tanggapan terhadap Pelanggaran	Saya merasa pelaporan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>) penting untuk menghentikan perilaku tidak etis dalam organisasi.	Suryono & Chariri (2016)
	Saya percaya bahwa pelaporan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>) berguna untuk mencegah terjadinya pelanggaran.	
	Saya percaya bahwa pelaporan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>) merupakan sikap yang menjunjung tinggi moral.	

Variabel	Pertanyaan	Referensi
Tanggapan terhadap Pelanggaran	Saya percaya bahwa pelaporan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>) merupakan praktik etika dan profesionalisme.	Suryono & Chariri (2016)
	Saya merasa pelaporan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>) merupakan bentuk sikap melindungi kepentingan umum.	Park & Blenkinsopp (2009)
	Saya merasa pelaporan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>) merupakan kewajiban sebagai seorang karyawan.	

3.3.2.2 Pengaruh dari Luar (X2)

Kegiatan yang dilakukan individu tidak lepas dari keberadaan orang lain, keadaan ini menunjukkan bahwa interaksi erat kaitannya dengan kelompok sebagai objek dalam berkomunikasi (Kurniawati, 2010). Sejalan dengan hal tersebut, Setiadi, et. al. (2008) mengemukakan bahwa interaksi merupakan proses dimana antar individu ataupun kelompok berkomunikasi saling mempengaruhi dalam pikiran dan tindakan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam berkomunikasi maupun mengambil suatu keputusan, seseorang tidak bisa terlepas dari pengaruh dari luar individu tersebut sebagai akibat dari interaksi yang terjadi, baik interaksi antar individu maupun dengan kelompok. Dalam *Theory of Planned Behavior*, pengaruh dari luar merupakan bagian dari norma subyektif.

Norma subyektif dapat didefinisikan sebagai pengaruh dari luar individu yang mempengaruhi individu untuk melakukan suatu tindakan. Dalam kaitannya dengan *whistleblowing*, seseorang cenderung mendengarkan pendapat orang lain, baik keluarga maupun rekan kerja untuk melakukan *whistleblowing*. Dalam penelitian ini, norma subjektif diidentikkan sebagai pengaruh dari luar individu untuk melakukan atau tidak melakukan *whistleblowing*, yaitu sebagai variabel independen (X2).

Pengukuran variabel pengaruh dari luar dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang sebelumnya telah digunakan oleh Suryono dan Chariri (2016). Instrumen kuesioner dalam penelitian Suryono dan Chariri (2016) telah diuji reliabilitas dan validitas dengan hasil semua item pertanyaan untuk variabel norma subyektif adalah reliabel dan valid. Oleh karena itu, semua pertanyaan tersebut dapat diadaptasi dalam penelitian ini. Item pertanyaan variabel pengaruh dari luar dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.2
Item Pertanyaan Variabel Pengaruh dari Luar

Variabel	Pertanyaan	Referensi
Pengaruh dari Luar	Rekan kerja saya menyetujui keputusan melaporkan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>) ke internal perusahaan.	Suryono & Chariri, (2016)
	Sebagian besar orang yang saya pandang penting, akan berpendapat harus melaporkan pelanggaran walaupun akan berdampak pada karir.	
	Ketika orang yang saya pandang penting dalam hidup saya melihat adanya pelanggaran, mereka akan melaporkan pelaku pelanggaran.	
	Pendapat orang yang dekat dengan saya sangat mempengaruhi keputusan saya untuk melaporkan pelanggaran.	

3.3.2.3 Religiusitas (X3)

Menurut Bergin, et. al. (1987), religiusitas berhubungan dengan beberapa konsekuensi positif, diantaranya variabel kepribadian seperti kecemasan, kontrol diri, keyakinan irasional, depresi, dan sifat kepribadian lainnya. Agama yang ditanamkan sejak kecil kepada anak-anak akan mempengaruhi kepribadiannya, akan bertindak sebagai pengontrol dalam menghadapi segala keinginan dan dorongan yang timbul. Keyakinan terhadap agama tersebut akan mengatur sikap

dan tingkah laku secara otomatis dari dalam diri seseorang (Daradjat, 1978). Dalam *Theory of Planned Behavioral* (TPB), religiusitas merupakan bagian dari persepsi kontrol atas perilaku (*perceived behavioral control*).

Persepsi kontrol perilaku dapat didefinisikan sebagai persepsi individu terkait dengan mudah atau sulitnya perilaku yang akan dilakukannya. Dalam kaitannya dengan *whistleblowing*, seseorang dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi akan lebih mudah memutuskan untuk melakukan tindakan *whistleblowing* (Ajzen, 2005). Dalam penelitian ini, persepsi kontrol perilaku difokuskan pada faktor eksternal yaitu agama. Pengukuran variabel religiusitas dalam penelitian ini diadaptasi dari indikator-indikator dalam penelitian (Worthington, E. L., 2003). Item pertanyaan variabel religiusitas dalam penelitian ini:

Tabel 3.3
Item Pertanyaan Variabel Religiusitas

Variabel	Pertanyaan	Referensi
Religiusitas	Saya sering membaca buku atau informasi tentang keagamaan.	Worthington, E. L., (2003)
	Bagi saya keyakinan agama mempengaruhi semua hubungan saya dalam kehidupan, karena agama dapat mengontrol segala tingkah laku saya.	
	Penting bagi saya untuk mendalami dan mengamalkan kepercayaan yang saya yakini dalam kehidupan, misalnya mengamalkan ajaran tentang kejujuran dan melaporkan kemungkaran yang terjadi.	
	Bagi saya penting untuk mengetahui informasi terkait kelompok religius di lingkungan sekitar saya, karena kelompok religius mempengaruhi pengambilan keputusan saya, misalnya keputusan untuk melaporkan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>).	

3.3.2.4 Komitmen Organisasi (X4)

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai rasa memiliki seseorang terhadap organisasi, sehingga tergerak untuk melindungi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Dalam kaitannya dengan *whistleblowing*, seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung melakukan tindakan *whistleblowing* demi melindungi organisasi. Pengukuran variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang sebelumnya telah digunakan oleh Meyer J P dan Allen N J (1997), dimana dimensi komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif telah dilakukan uji reliabilitas dan validitas dengan hasil semua item pertanyaan untuk variabel niat *whistleblowing* adalah reliabel dan valid. Item pertanyaan variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.4
Item Pertanyaan Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Pertanyaan	Referensi
Komitmen Organisasi	Saya selalu berusaha memberikan upaya terbaik bagi perusahaan.	Meyer J P & Allen N J, (1997)
	Saya peduli terhadap kelangsungan perusahaan.	
	Saya merasa senang dengan keputusan untuk bekerja pada perusahaan saat ini dibandingkan tempat lain.	
	Saya merasa bahwa bertahan dalam perusahaan saat ini merupakan suatu kebutuhan.	
	Saya membanggakan perusahaan kepada orang lain.	
	Saya merasa rugi jika meninggalkan perusahaan.	
	Saya merasa loyal terhadap perusahaan.	

3.3.2.5 Tingkat Keseriusan Kecurangan (X5)

Tingkat keseriusan kecurangan dapat didefinisikan sebagai tingkat seberapa besar dampak yang ditimbulkan dari kecurangan yang dilakukan terhadap organisasi. Dalam kaitannya dengan *whistleblowing*, setiap individu memiliki persepsi terhadap tingkat keseriusan kecurangan sehingga mendorong untuk melakukan *whistleblowing*. Pengukuran variabel tingkat keseriusan kecurangan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dari penelitian (Putra, 2018). Instrumen kuesioner tersebut telah diuji reliabilitas dan validitas dengan hasil semua item pertanyaan untuk variabel tingkat keseriusan kecurangan adalah reliabel dan valid. Oleh karena itu, semua pertanyaan tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini. Item pertanyaan variabel tingkat keseriusan kecurangan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.5
Item Pertanyaan Variabel Tingkat Keseriusan Kecurangan

Variabel	Pertanyaan	Referensi
Tingkat Keseriusan Kecurangan	Saya akan melaporkan pelanggaran yang dilakukan oleh rekan kerja saya apabila jumlahnya besar/material.	Putra, (2018)
	Saya akan melaporkan pelanggaran yang dilakukan pimpinan perusahaan saya apabila jumlahnya besar/material.	
	Saya akan melaporkan pelanggaran yang dilakukan oleh rekan kerja saya walaupun jumlahnya kecil/tidak material.	
	Saya akan melaporkan pelanggaran yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan saya walaupun jumlahnya kecil/tidak material.	
	Keseriusan pelanggaran yang dilakukan (jumlahnya besar/kecil) sangat berpengaruh bagi keputusan saya untuk melaporkan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>).	

3.3.2.6 Niat *Whistleblowing* (Y)

Niat *whistleblowing* dapat didefinisikan sebagai bentuk tindakan yang disebabkan karena adanya keseriusan pada situasi tertentu dan tanggung jawab untuk mengungkapkan pelanggaran serta konsekuensi buruk yang mungkin diterima sebagai akibat pengungkapan tersebut. Pengukuran variabel dependen yaitu niat *whistleblowing* dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dari penelitian (Suryono, E., & Chariri, 2016).

Instrumen kuesioner variabel ini sebelumnya telah dilakukan uji reliabilitas dan validitas dengan hasil semua item pertanyaan untuk variabel niat *whistleblowing* adalah reliabel dan valid. Item pertanyaan variabel niat *whistleblowing* dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.6
Item Pertanyaan Variabel Niat *Whistleblowing*

Variabel	Pertanyaan	Referensi
Niat <i>Whistleblowing</i>	Jika saya mengetahui adanya pelanggaran yang terjadi di perusahaan, saya akan berminat untuk melakukan pelaporan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>).	Suryono & Chariri, (2016)
	Saya akan mencoba melakukan pelaporan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>) jika saya mengetahui adanya pelanggaran yang terjadi di perusahaan, walaupun berisiko bagi karir saya.	
	Saya akan melaporkan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>), karena saya percaya dengan <i>whistleblowing</i> perusahaan akan segera memperbaiki masalah yang timbul.	
	Jika mengetahui adanya pelanggaran yang terjadi di perusahaan, saya akan berusaha melakukan <i>whistleblowing</i> melalui saluran internal perusahaan (<i>internal whistleblowing</i>).	
	Jika internal <i>whistleblowing</i> tidak memungkinkan, saya akan berusaha untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> melalui saluran eksternal perusahaan (media).	

3.4 Metode Analisis Data

Tujuan dari penelitian ini untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Pada akhirnya hasil penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Selain itu, penelitian ini juga menguji pengaruh variabel independen, yaitu tanggapan terhadap pelanggaran, pengaruh dari luar, religiusitas, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap variabel dependen, yaitu niat *whistleblowing*.

Penelitian ini melakukan analisis data dengan menggunakan software Smart PLS versi 3.2.8. PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian ini menguji kausalitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat prediktif model (Ghozali, I., & Latan, 2015). Menurut Ghozali I dan Latan H (2015), tujuan PLS adalah untuk mengembangkan teori atau membangun teori (orientasi prediksi). PLS digunakan untuk menjelaskan ada atau tidak hubungan antar variabel laten. PLS adalah metode analisis yang *powerfull* karena tidak mengasumsikan data arus dengan pengukuran skala tertentu dan jumlah sampel kecil.

3.5. Model Pengukuran (*Outer Model*)

3.5.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan guna mengukur sah atau valid item-item pertanyaan (indikator) dalam kuesioner (Ghozali, 2018). Kuesioner dikatakan valid jika item pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas konvergen diukur dengan nilai *loading factor* dengan melihat korelasi antara *score* item indikator dengan

score konstruknya. Nilai *loading factor* dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi diatas 0.70 (Ghozali, I., & Latan, 2015). Ukuran selanjutnya untuk validitas konvergen adalah nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE direkomendasikan harus lebih besar dari 0,50 (Ghozali, I., & Latan, 2015).

3.5.2. Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan digunakan untuk menguji validitas suatu model. Apabila korelasi konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruknya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksikan indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya (Ghozali, I., & Latan, 2015). Menurut Ghozali I dan Latan H (2015), metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan akar kuadrat dari *average variance extracted* untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Model mempunyai *discriminant validity* yang cukup jika nilai akar AVE untuk setiap konstruknya lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya.

3.5.3. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali I dan Latan H (2015), uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70 (Ghozali, I., & Latan, 2015).

3.6. Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah syarat-syarat *outer model* diterima, maka langkah selanjutnya adalah melakukan evaluasi model struktural (*inner model*). Model struktural dapat dilihat melalui nilai R-square. R-square berguna untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan *path coefficients* (Ghozali, I., & Latan, 2015). Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Nilai R-square yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat), dan 0.19 (lemah) (Ghozali, I., & Latan, 2015).

3.6.1. Pengujian Hipotesa

Menurut Ghozali I dan Latan H (2015), untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi p value. Estimasi pengukuran dan standar error tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, tetapi didasarkan pada observasi empiris dalam metode *bootstrapping*. Pada penelitian ini, hipotesis dinyatakan diterima jika nilai signifikansi p-value < 0.05 , begitu pula sebaliknya jika nilai signifikansi p-value > 0.05 maka hipotesis dinyatakan ditolak.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan dari responden terhadap item-item pertanyaan dalam kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bank syariah yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Pengambilan data dilakukan dengan metode survey, yaitu memberikan kuesioner secara langsung maupun secara *online*. Periode pengumpulan data mulai Bulan Juli hingga September 2020. Kuesioner yang disebar dalam penelitian ini sebanyak 200 kuesioner dengan jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 180 kuesioner. Penjelasan ringkasan pendistribusian kuesioner dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Keusisioner yang disebar	200	100%
Kuesioner yang tidak kembali	20	10%
Kuesioner yang kembali	180	90%
Kuesioner yang tidak memenuhi syarat	12	6%
Kuesioner yang memenuhi syarat	168	84%

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat diketahui jumlah kuesioner yang tersebar sebanyak 200 kuesioner dengan jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 180 kuesioner dan terdapat 12 kuesioner yang tidak memenuhi syarat karena pengalaman bekerja kurang dari 2 tahun, sehingga kuesioner yang memenuhi syarat untuk dianalisis sebanyak 168 kuesioner.

4.2 Karakteristik Responden

Gambaran umum tentang responden dari data yang terdapat dalam kuesioner pada bagian karakteristik responden meliputi, nama perusahaan, lokasi perusahaan, jenis kelamin, umur, jabatan, pendidikan terakhir, lama bekerja. Gambaran umum responden dapat dilihat dalam tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Perusahaan Tempat Bekerja

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Bank BRI Syariah	67	39.9%
Bank BPD Syariah	27	16.1%
Bank Muamalat	23	13.7%
Bank Syariah Mandiri	19	11.3%
Bank Syariah Bukopin	18	10.7%
Bank BTN Syariah	14	8.3%
Total	168	100%

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa berdasarkan perusahaan tempat bekerja diperoleh hasil 67 atau 39.9% responden merupakan karyawan Bank BRI Syariah, 27 atau 16.1% responden merupakan karyawan Bank BPD Syariah, 23 atau 13.7% responden merupakan karyawan Bank Muamalat, 19 atau 11.3% responden merupakan karyawan Bank Syariah Mandiri, 18 atau 10.7% responden merupakan karyawan Bank Syariah Bukopin, dan sisanya 14 atau 8.3% responden merupakan karyawan Bank BTN Syariah.

Selanjutnya, Tabel 4.3 di bawah ini merupakan hasil perolehan data berdasarkan lokasi perusahaan:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lokasi Perusahaan Tempat Bekerja

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Kota Yogyakarta	122	72.7%
Kabupaten Gunungkidul	19	11.3%
Kabupaten Bantul	14	8.3%
Kabupaten Sleman	13	7.7%
Kabupaten Kulon Progo	0	0%
Total	168	100%

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, didapatkan hasil bahwa sebagian besar yaitu 122 atau 72.7% responden bekerja di Kota Yogyakarta, sedangkan sisanya yaitu 19 atau 11.3% responden bekerja di Kabupaten Gunungkidul, 14 atau 8.3% responden bekerja di Kabupaten Bantul, 13 atau 7.7% responden bekerja di Kabupaten Sleman, dan tidak ada responden yang bekerja di Kabupaten Kulon Progo.

Selanjutnya, Tabel 4.4 di bawah ini menyajikan data responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	90	53.6%
Perempuan	78	46.4%
Total	168	100%

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 90 atau 53.6% responden berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sisanya yaitu 78 atau 46.4% responden berjenis kelamin perempuan.

Data dalam Tabel 4.5 di bawah ini merupakan data responden berdasarkan umur:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Keterangan	Jumlah Responde	Persentase
20 - 30 tahun	96	57.1%
31 - 40 tahun	60	35.7%
> 40 tahun	12	7.2%
Total	168	100%

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 96 atau 57.1% responden berusia 20 - 30 tahun, 60 atau 35.7% responden berusia 31 - 40 tahun, sisanya 12 atau 7.2% responden berusia lebih dari 40 tahun.

Karakteristik responden selanjutnya dilihat dari jabatan responden di tempat bekerja, disajikan dalam Tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Bagian Bisnis	104	61.9%
Bagian Operasional	64	38.1%
Total	168	100%

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas diketahui bahwa 104 atau 61.9% responden berada pada jabatan bagian bisnis, sedangkan sisanya yaitu 64 atau 38.1% responden berada pada jabatan bagian operasional.

Selanjutnya, Tabel di bawah ini merupakan data pendidikan terakhir responden, dimana responden didominasi oleh lulusan S1. Untuk data lengkapnya pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
S1	163	97%
S2	5	3%
D3	0	0%
SMA	0	0%
Lainnya	0	0%
Total	168	100%

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 163 atau 97% responden merupakan lulusan S1, sedangkan sisanya sebanyak 5 atau 3% responden merupakan lulusan S2. Tidak ada responden yang pendidikan terakhirnya D3 maupun SMA, dan tidak ada responden yang pendidikan terakhirnya di luar kriteria S1, S2, D3, maupun SMA.

Tabel 4.8 di bawah ini menyajikan data responden berdasarkan lama responden bekerja pada perusahaan tersebut:

Tabel 4.8
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

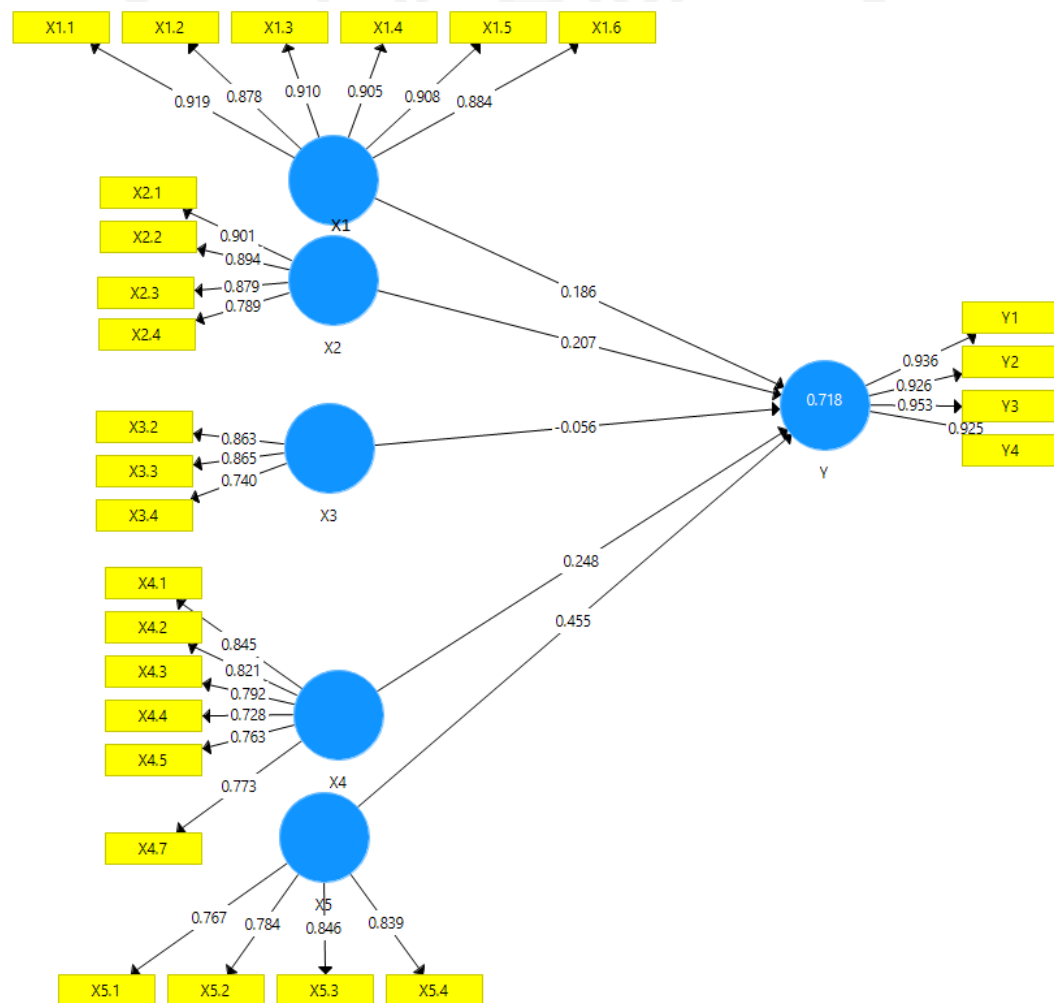
Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
2 - 5 tahun	95	56.6%
6 - 10 tahun	54	32.1%
>10 tahun	19	11.3%
<2 tahun	0	0%
Total	168	100%

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, diketahui bahwa sebagian besar yaitu 95 atau 56.6% responden bekerja selama 2 - 5 tahun, 54 atau 32.1% responden bekerja selama 6 - 10 tahun, sisanya 19 atau 11.3% responden bekerja selama lebih dari 10 tahun, serta tidak ada responden yang bekerja kurang dari 2 tahun.

4.3 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data (Ghozali, I., & Latan, 2015). Evaluasi terhadap model indikator reflektif meliputi: (1) *convergent validity*, (2) *average variance extracted*, (3) *discriminant validity*.



Gambar 4.1 Hasil olah PLS Algoritm

4.3.1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji validitas konvergen diukur dengan nilai *loading factor* yang dapat dilihat dari korelasi antara *score* item indikator dengan *score* konstruksinya. Nilai *loading factor* dianggap *reliable* jika memiliki nilai korelasi diatas 0.70 (Ghozali, I., & Latan, 2015).

Tabel 4.9
Nilai *Loading Factor* Awal

Variabel	Kode	Nilai <i>Loading Factor</i>
Tanggapan terhadap Pelanggaran (X1)	X1.1	0.919
	X1.2	0.878
	X1.3	0.910
	X1.4	0.905
	X1.5	0.908
	X1.6	0.884
Pengaruh dari Luar (X2)	X2.1	0.900
	X2.2	0.893
	X2.3	0.879
	X2.4	0.790
Religiusitas (X3)	X3.1	0.624
	X3.2	0.795
	X3.3	0.796
	X3.4	0.729
Komitmen Organisasi (X4)	X4.1	0.810
	X4.2	0.787
	X4.3	0.770
	X4.4	0.725
	X4.5	0.800
	X4.6	0.599
	X4.7	0.791
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X5)	X5.1	0.733
	X5.2	0.751
	X5.3	0.847
	X5.4	0.839
	X5.5	0.549
Niat <i>Whistleblowing</i> (Y)	Y1	0.926
	Y2	0.924
	Y3	0.944
	Y4	0.914
	Y5	0.614

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.9, dapat dilihat bahwa masih terdapat item yang memiliki nilai *loading factor* yang di bawah 0.70 yaitu item religiusitas (X3.1) dengan nilai *loading factor* 0.624; item komitmen organisasi (X4.6) dengan nilai *loading factor* 0.599; item tingkat keseriusan kecurangan (X5.5) dengan nilai *loading factor* 0.549; item niat whistleblowing (Y5) dengan nilai *loading factor* 0.614, sehingga pertanyaan tersebut harus dihapus. Hal tersebut karena validitas konvergen dianggap bagus jika memiliki nilai *loading factor* yang tinggi yaitu lebih dari atau sama dengan 0.70. Pada Tabel 4.10 akan disajikan nilai *loading factor* akhir setelah item X3.1; X4.6; X5.5; dan Y5 dihapus.

Tabel 4.10
Nilai *Loading Factor* Akhir

Variabel	Kode	Nilai <i>Loading Factor</i>
Tanggapan terhadap Pelanggaran (X1)	X1.1	0.919
	X1.2	0.878
	X1.3	0.910
	X1.4	0.905
	X1.5	0.908
	X1.6	0.884
Pengaruh dari Luar (X2)	X2.1	0.901
	X2.2	0.894
	X2.3	0.879
	X2.4	0.789
Religiusitas (X3)	X3.2	0.863
	X3.3	0.865
	X3.4	0.740
Komitmen Organisasi (X4)	X4.1	0.845
	X4.2	0.821
	X4.3	0.792
	X4.4	0.728
	X4.5	0.763
	X4.7	0.773
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X5)	X5.1	0.767
	X5.2	0.784
	X5.3	0.846
	X5.4	0.839

Variabel	Kode	Nilai <i>Loading Factor</i>
Niat <i>Whistleblowing</i> (Y)	Y1	0.936
	Y2	0.926
	Y3	0.953
	Y4	0.925

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa variabel tanggapan terhadap pelanggaran (X1) yang terdiri dari 6 item pertanyaan memiliki nilai *loading factor* antara 0.878 – 0.919; variabel pengaruh dari luar (X2) yang terdiri dari 4 item pertanyaan memiliki nilai *loading factor* antara 0.789 – 0.901; variabel religiusitas (X3) yang terdiri dari 3 item pertanyaan memiliki nilai *loading factor* antara 0.740 – 0.865; variabel komitmen organisasi (X4) yang terdiri dari 6 item pertanyaan memiliki nilai *loading factor* antara 0.728 – 0.845; variabel tingkat keseriusan kecurangan (X5) yang terdiri dari 4 item pertanyaan memiliki nilai *loading factor* antara 0.767 – 0.846; niat *whistleblowing* (Y) yang terdiri dari 4 item pertanyaan memiliki nilai *loading factor* antara 0.925 – 0.953. Artinya, semua indikator yang masuk ke dalam variabel penelitian ini memiliki nilai *loading factor* > 0.70. Hal ini menunjukkan bahwa semua item variabel dalam penelitian ini telah memiliki nilai *loading factor* di atas 0.70.

Ukuran selanjutnya untuk validitas konvergen adalah nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE direkomendasikan harus lebih besar dari 0.50 (Ghozali, I., & Latan, 2015). Tabel 4.11 di bawah ini menampilkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) Akhir:

Tabel 4.11
Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) Akhir

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Tanggapan terhadap Pelanggaran (X1)	0.811
Pengaruh dari Luar (X2)	0.752
Religiusitas (X3)	0.680
Komitmen Organisasi (X4)	0.621
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X5)	0.656
Niat <i>Whistleblowing</i> (Y)	0.874

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan hasil analisis dari Tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) variabel tanggapan terhadap pelanggaran (X1) sebesar 0.811; variabel pengaruh dari luar (X2) sebesar 0.752; variabel religiusitas (X3) sebesar 0.680; variabel komitmen organisasi (X4) sebesar 0.621; variabel tingkat keseriusan kecurangan (X5) sebesar 0.656; dan variabel niat *whistleblowing* (Y) sebesar 0.874. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap variabel lebih besar dari 0.50; yang artinya batas minimal AVE telah terpenuhi dan hasil penelitian ini sesuai dengan rekomendasi dari Ghazali I dan Latan H (2015). Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini telah memenuhi uji *convergent validity*, dikarenakan nilai item dan AVE setiap variabel telah memiliki nilai di atas 0.50.

4.3.2. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan digunakan untuk menguji validitas suatu model. Apabila korelasi konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruknya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksikan indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya (Ghozali, I., & Latan, 2015).

Tabel 4.12
Nilai *Cross Loading* Awal

Kode Item Pertanyaan	X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1.1	0.919	0.647	0.491	0.429	0.442	0.586
X1.2	0.878	0.635	0.466	0.413	0.420	0.557
X1.3	0.910	0.638	0.471	0.494	0.487	0.543
X1.4	0.905	0.645	0.514	0.526	0.466	0.572
X1.5	0.908	0.681	0.480	0.447	0.502	0.675
X1.6	0.884	0.668	0.489	0.469	0.505	0.603
X2.1	0.712	0.900	0.456	0.448	0.544	0.652
X2.2	0.683	0.893	0.484	0.419	0.542	0.632
X2.3	0.664	0.879	0.521	0.366	0.507	0.620
X2.4	0.432	0.790	0.359	0.402	0.397	0.539
X3.1	0.356	0.355	0.624	0.392	0.363	0.398
X3.2	0.382	0.390	0.795	0.299	0.373	0.369
X3.3	0.420	0.370	0.796	0.281	0.396	0.360
X3.4	0.423	0.431	0.729	0.321	0.338	0.389
X4.1	0.537	0.426	0.336	0.810	0.353	0.478
X4.2	0.529	0.404	0.325	0.787	0.354	0.483
X4.3	0.372	0.320	0.329	0.770	0.204	0.372
X4.4	0.267	0.278	0.227	0.725	0.389	0.401
X4.5	0.358	0.391	0.317	0.800	0.358	0.451
X4.6	0.249	0.290	0.419	0.599	0.364	0.334
X4.7	0.355	0.363	0.415	0.791	0.366	0.471
X5.1	0.359	0.398	0.466	0.228	0.733	0.549
X5.2	0.395	0.416	0.523	0.281	0.751	0.529
X5.3	0.448	0.525	0.361	0.337	0.847	0.657
X5.4	0.410	0.486	0.330	0.363	0.839	0.634
X5.5	0.353	0.312	0.195	0.536	0.549	0.439
Y1	0.646	0.612	0.441	0.568	0.669	0.926
Y2	0.584	0.666	0.483	0.523	0.725	0.924
Y3	0.638	0.661	0.496	0.560	0.727	0.944
Y4	0.617	0.637	0.459	0.525	0.686	0.914
Y5	0.331	0.497	0.381	0.248	0.449	0.614

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai *cross loading* antara item pertanyaan variabel Tanggapan terhadap Pelanggaran (X1), Pengaruh dari Luar (X2), Religiusitas (X3), Komitmen Organisasi (X4) tidak terdapat korelasi item pertanyaan yang nilainya melebihi dengan kondisi item pertanyaan antara

item pertanyaan itu sendiri. Sedangkan untuk nilai korelasi item pertanyaan Tingkat Keseriusan Kecurangan (X5.5) memiliki nilai korelasi yang lebih kecil dibanding nilai korelasi Y1, Y2, Y3, dan Y4. Selain itu, nilai korelasi item pertanyaan Niat *Whistleblowing* (Y5) juga memiliki nilai korelasi yang lebih kecil dibanding nilai korelasi X1.5, X2.1, X2.2, X2.3, X5.3, X5.4. Agar uji *discriminant validity* terpenuhi maka item pertanyaan X5.5 dan Y5 harus di drop atau dihapus. Tabel 4.13 akan menampilkan nilai *Cross Loading* terbaru:

Tabel 4.13
Nilai *Cross Loading* Akhir

Kode Item Pertanyaan	X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1.1	0.919	0.647	0.453	0.443	0.432	0.592
X1.2	0.878	0.635	0.453	0.425	0.402	0.563
X1.3	0.910	0.639	0.429	0.502	0.449	0.552
X1.4	0.905	0.646	0.467	0.524	0.439	0.569
X1.5	0.908	0.682	0.436	0.458	0.482	0.686
X1.6	0.884	0.669	0.445	0.466	0.484	0.610
X2.1	0.712	0.901	0.399	0.447	0.523	0.643
X2.2	0.683	0.894	0.443	0.420	0.543	0.618
X2.3	0.663	0.879	0.491	0.354	0.508	0.600
X2.4	0.432	0.789	0.335	0.396	0.384	0.520
X3.2	0.382	0.390	0.863	0.297	0.409	0.371
X3.3	0.419	0.370	0.865	0.273	0.442	0.358
X3.4	0.423	0.431	0.740	0.300	0.330	0.361
X4.1	0.537	0.427	0.287	0.845	0.298	0.514
X4.2	0.529	0.404	0.293	0.821	0.308	0.511
X4.3	0.372	0.320	0.289	0.792	0.159	0.388
X4.4	0.267	0.278	0.204	0.728	0.331	0.409
X4.5	0.358	0.391	0.245	0.763	0.289	0.452
X4.7	0.355	0.363	0.343	0.773	0.300	0.467
X5.1	0.359	0.398	0.493	0.204	0.767	0.540
X5.2	0.395	0.416	0.551	0.252	0.784	0.519
X5.3	0.448	0.526	0.295	0.333	0.846	0.654
X5.4	0.410	0.487	0.263	0.358	0.839	0.629
Y1	0.646	0.612	0.372	0.575	0.644	0.936
Y2	0.584	0.666	0.422	0.520	0.702	0.926
Y3	0.638	0.660	0.454	0.569	0.708	0.953
Y4	0.617	0.637	0.401	0.524	0.667	0.925

Pada tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa setiap blok indikator memiliki nilai *loading* lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur dengan indikator untuk variabel lainnya. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan akar kuadrat dari *average variance extracted* untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Model mempunyai *discriminant validity* yang cukup jika nilai akar AVE untuk setiap konstraknya lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya (Ghozali, I., & Latan, 2015).

Tabel 4.14
Nilai Korelasi Antar Variabel

	X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1	0,901*					
X2	0,726	0,867*				
X3	0,496	0,483	0,825*			
X4	0,521	0,466	0,353	0,788*		
X5	0,499	0,568	0,479	0,360	0,810*	
Y	0,664	0,689	0,441	0,585	0,728	0,935*

Sumber: Data diolah (2020)

*Akar AVE

Tabel 4.15
Nilai Average Variance Extracted (AVE) dan Akar AVE

Variabel	AVE	Akar AVE
Tanggapan terhadap Pelanggaran (X1)	0,811	0,901
Pengaruh dari Luar (X2)	0,752	0,867
Religiusitas (X3)	0,680	0,825
Komitmen Organisasi (X4)	0,621	0,788
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X5)	0,656	0,810
Niat <i>Whistleblowing</i> (Y)	0,874	0,935

Sumber: Data diolah (2020)

Dari Tabel 4.14 dan Tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa nilai akar AVE lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk. Jika nilai akar AVE lebih

besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dapat dikatakan bahwa nilai *discriminant validity* terpenuhi.

4.3.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0.70 (Ghozali, I., & Latan, 2015).

Tabel 4.16
Nilai *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Tanggapan terhadap Pelanggaran (X1)	0,954	0,963	Reliabel
Pengaruh dari Luar (X2)	0,889	0,924	Reliabel
Religiusitas (X3)	0,761	0,864	Reliabel
Komitmen Organisasi (X4)	0,878	0,907	Reliabel
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X5)	0,826	0,884	Reliabel
Niat <i>Whistleblowing</i> (Y)	0,952	0,965	Reliabel

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* semua konstruk sangat baik yaitu di atas 0.70. Hal ini berarti variabel-variabel yang diujikan valid dan juga reliabel, atau akurat dan konsisten sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.

4.4. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah syarat-syarat *outer model* diterima, langkah selanjutnya adalah melakukan evaluasi model struktural (*inner model*). Model struktural dapat dilihat melalui nilai R-square yang bertujuan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan *path coefficients* (Ghozali, I.,

& Latan, 2015). Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Nilai R-square yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat), dan 0.19 (lemah) (Ghozali, I., & Latan, 2015).

Tabel 4.17
Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Niat <i>Whistleblowing</i>	0.718

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square untuk variabel dependen penelitian ini (niat *whistleblowing*) sebesar 0.718. Hal ini berarti variabel Tanggapan terhadap Pelanggaran (X1), Pengaruh dari Luar (X2), Religiusitas (X3), Komitmen Organisasi (X4), dan Tingkat Keseriusan Kecurangan (X5) mempengaruhi variabel niat *whistleblowing* (Y) sebesar 71.8%. Sedangkan sisanya (28.2%) dipengaruhi oleh variabel-variabel di luar penelitian ini.

4.4.1. Pengujian Hipotesis Penelitian

Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan cara memperhatikan nilai signifikansi p-value. Dengan begitu maka estimasi pengukuran dan standar error tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, tetapi didasarkan pada observasi empiris dalam metode *bootstrapping*. Pada penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi p-value < 0.05 , begitu pula sebaliknya jika nilai signifikansi p-value > 0.05 maka hipotesis ditolak (Ghozali, I., & Latan, 2015). Selain itu, nilai *original sample* digunakan untuk melihat arah dari pengujian hipotesis, jika pada *original sample* menunjukkan nilai positif

berarti arahnya positif, dan jika nilai *original sample* negatif berarti arahnya negatif. Berikut tabel 4.18 di bawah ini memuat tentang nilai signifikansi p-value:

Tabel 4.18
Nilai Koefisien Jalur Pada Pengujian Struktural

Konstruk	<i>Original Sample (O)</i>	p-value	Keterangan
Tanggapan Pelanggaran (X1) → Niat <i>Whistleblowing</i> (Y)	0.186	0.001	Didukung
Pengaruh dari Luar (X2) → Niat <i>Whistleblowing</i> (Y)	0.207	0.022	Didukung
Religiusitas (X3) → Niat <i>Whistleblowing</i> (Y)	-0.056	0.278	Tidak Didukung
Komitmen Organisasi (X4) → Niat <i>Whistleblowing</i> (Y)	0.248	0.000	Didukung
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X5) → Niat <i>Whistleblowing</i> (Y)	0.455	0.000	Didukung

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas dapat diinterpretasikan dengan melihat nilai *original sample* untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti. Selanjutnya untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh hubungan antar variabel dapat dilihat pada nilai p-value. Dalam penelitian ini menggunakan signifikan level 5% (*one tailed*). Dengan tingkat keyakinan sebesar 95%, apabila nilai p-value < 0.05 maka hasilnya signifikan (Ghozali, I., & Latan, 2015).

Variabel tanggapan terhadap pelanggaran, memiliki nilai *original sample* positif (0.186) dengan nilai p-value sebesar 0.001. Nilai *original sample* positif yaitu sebesar 0.186 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara tanggapan terhadap pelanggaran terhadap niat *whistleblowing* adalah positif. Sedangkan nilai p-value sebesar 0.001 atau < 0.05 yang berarti hipotesis diterima. Sehingga untuk hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh tanggapan terhadap pelanggaran terhadap niat *whistleblowing* **didukung**.

Variabel pengaruh dari luar, memiliki nilai *original sample* positif (0.207) dengan nilai p-value sebesar 0.022. Nilai *original sample* positif yaitu sebesar 0.207 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pengaruh dari luar terhadap niat *whistleblowing* adalah positif. Sedangkan nilai p-value sebesar 0.022 atau < 0.05 yang berarti hipotesis diterima. Sehingga untuk hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pengaruh dari luar terhadap niat *whistleblowing* **didukung**.

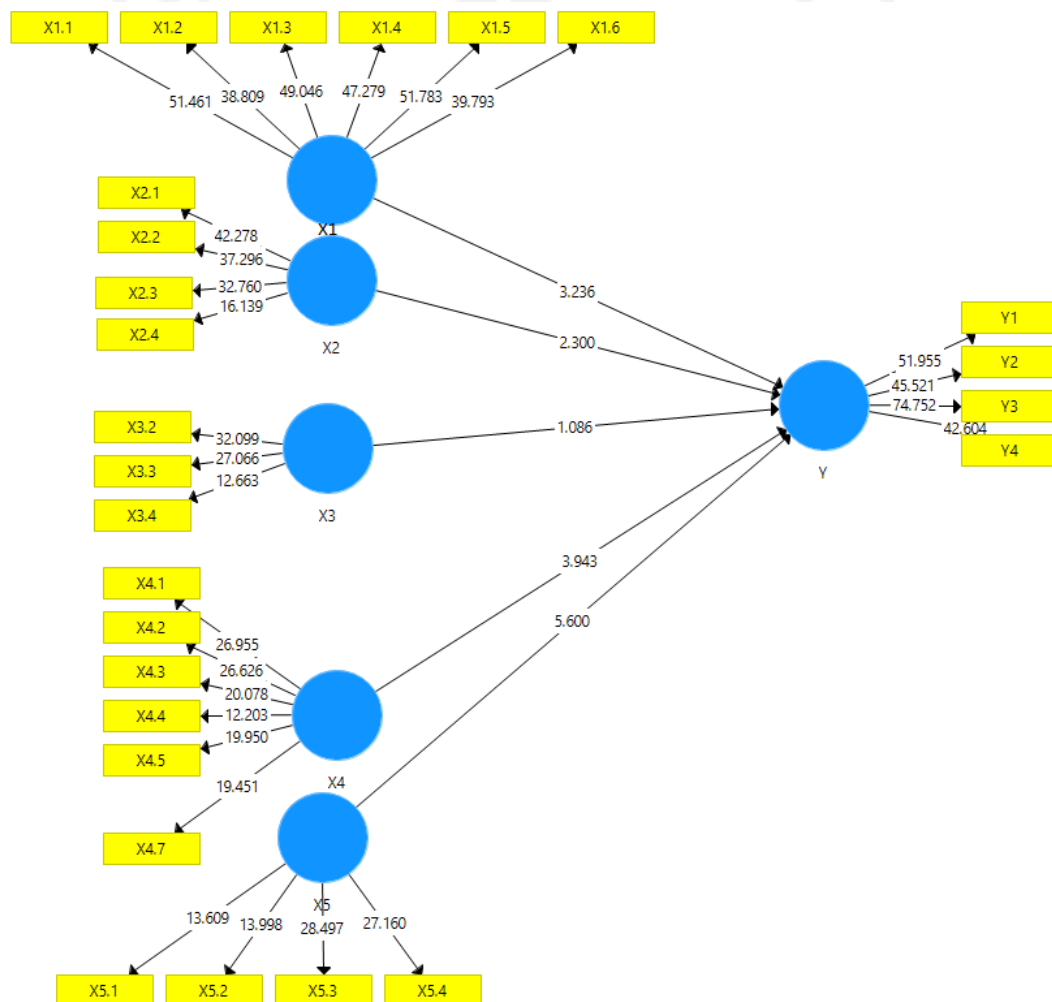
Variabel religiusitas, memiliki nilai *original sample* negatif (-0.056) dengan nilai p-value sebesar 0.278. Nilai *original sample* negatif yaitu sebesar -0.056 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara religiusitas terhadap niat *whistleblowing* adalah negatif. Sedangkan nilai p-value sebesar 0.278 atau > 0.05 yang berarti hipotesis ditolak. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh religiusitas terhadap niat *whistleblowing* **tidak didukung**.

Variabel komitmen organisasi, memiliki nilai *original sample* positif (0.248) dengan nilai p-value sebesar 0.000. Nilai *original sample* positif yaitu sebesar 0.248 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara komitmen organisasi terhadap niat *whistleblowing* adalah positif. Sedangkan nilai p-value sebesar 0.000 atau < 0.05 yang berarti hipotesis diterima. Sehingga untuk hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap niat *whistleblowing* **didukung**.

Variabel tingkat keseriusan kecurangan, memiliki nilai *original sample* positif (0.455) dengan nilai p-value sebesar 0.000. Nilai *original sample* positif

yaitu sebesar 0.455 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat *whistleblowing* adalah positif. Sedangkan nilai p-value sebesar 0.000 atau < 0.05 yang berarti hipotesis diterima. Sehingga untuk hipotesis kelima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat *whistleblowing* **didukung**.

Selanjutnya, hasil analisis *bootstrapping* dapat dilihat pada gambar 4.2 di bawah ini:



Gambar 4.2. Hasil Analisis *Bootstrapping*

4.4.2. Analisis Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *inner model* untuk menguji pengaruh hubungan antara variabel tanggapan terhadap pelanggaran, pengaruh dari luar, religiusitas, komitmen organisasi dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat *whistleblowing*. Berikut ini merupakan penjelasan hasil pengujian hipotesis:

4.4.2.1. Tanggapan terhadap Pelanggaran Berpengaruh terhadap Niat *Whistleblowing*

Tanggapan terhadap pelanggaran merupakan respon seseorang terhadap suatu pelanggaran yang dilihat, didengar maupun dirasakan oleh panca indera sehingga menimbulkan suatu respon berupa penerimaan atau penolakan. Respon penerimaan maupun penolakan tersebut tergantung pada seberapa besar atau kecil tanggapan seseorang terhadap suatu pelanggaran yang dilihat, didengar, maupun dirasakan.

Hasil *path coefficients* untuk tanggapan terhadap pelanggaran terhadap variabel niat *whistleblowing* diperoleh nilai koefisien parameter sebesar 0.186, sehingga terdapat pengaruh tanggapan terhadap pelanggaran terhadap niat *whistleblowing*. Semakin besar tanggapan terhadap pelanggaran maka semakin besar niat melakukan *whistleblowing*. Dalam penelitian ini nilai p-value yang didapatkan yaitu sebesar 0.001 atau < 0.05 yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

Hasil dari pengujian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hal ini berarti, karyawan bank syariah memberikan tanggapan yang besar terhadap suatu

pelanggaran yang terjadi, sehingga akan melakukan respon berupa penolakan. Respon tanggapan berupa penolakan tersebut menimbulkan niat untuk melakukan *whistleblowing*. Tanggapan terhadap pelanggaran dapat mempengaruhi niat *whistleblowing* karena seberapa besar seseorang memberikan tanggapan terhadap pelanggaran yang terjadi, maka akan menentukan besarnya respon untuk menerima atau menolak pelanggaran tersebut sehingga menimbulkan niat melakukan *whistleblowing*. Sebaliknya, tanggapan terhadap pelanggaran yang rendah akan cenderung mengakibatkan seseorang tidak peduli terhadap pelanggaran yang terjadi sehingga tidak memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil ini mengkonfirmasi teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*), bahwa sikap atau dalam penelitian ini disebut sebagai tanggapan terhadap pelanggaran merupakan perasaan yang dirasakan oleh seseorang untuk menerima atau menolak suatu objek atau perilaku dan diukur dengan suatu prosedur yang menempatkan individual pada skala tertentu, misalnya baik atau buruk (Ajzen, 2012).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Khanifah et al. (2017) bahwa sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*) berpengaruh signifikan pada *intention whistleblowing*. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bagustianto dan Nurkholis (2017) bahwa kecenderungan sikap mendukung tindakan *whistleblowing*, secara logis akan meningkatkan minat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Penelitian yang dilakukan Tarjo et al. (2019) juga menemukan hasil bahwa sikap berpengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Hasil berbeda didapatkan dari penelitian

yang dilakukan oleh Suryono dan Chariri (2016) yang tidak menemukan pengaruh sikap terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*..

4.4.2.2. Pengaruh dari Luar Berpengaruh terhadap Niat *Whistleblowing*

Proses interaksi yang terjadi antar individu ataupun kelompok dapat mempengaruhi individu dalam mengambil suatu tindakan yang akan dilakukannya (Ariefitya, 2009). Hal ini berarti bahwa pengaruh dari luar memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi seseorang sehingga memutuskan untuk berniat melakukan *whistleblowing*.

Hasil *path coefficients* untuk pengaruh dari luar terhadap variabel niat *whistleblowing* diperoleh nilai koefisien parameter sebesar 0.207, sehingga pengaruh dari luar berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Semakin besar pengaruh dari luar maka semakin besar niat melakukan *whistleblowing*. Dalam penelitian ini nilai p-value yang didapatkan yaitu sebesar 0.022 atau < 0.05 yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

Hasil dari pengujian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hal ini berarti, interaksi karyawan bank syariah dengan lingkungan, baik lingkungan keluarga, lingkungan pekerjaan, maupun lingkungan sosial sangat mempengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing*. Lingkungan dari luar individu dapat memperkuat niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* karena dengan dukungan orang-orang terdekat, maka akan timbul adanya rasa aman dan dorongan untuk mengungkapkan suatu pelanggaran. Hasil ini mengkonfirmasi teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*), bahwa norma subjektif atau dalam penelitian ini disebut sebagai pengaruh dari luar merupakan kepercayaan

seseorang bahwa individu-individu atau kelompok-kelompok tertentu menyetujui atau tidak menyetujui untuk melakukan suatu perilaku (Ajzen, 2012).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Suryono dan Chariri (2016) yang menyatakan bahwa norma subjektif berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rasuli (2018) yang menunjukkan bahwa norma subyektif berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Penelitian yang dilakukan oleh Zakaria, Abd Razak, et al. (2016) juga menemukan hasil bahwa norma subyektif memiliki efek signifikan pada niat *whistleblowing*. Hasil berbeda didapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh Purwantini et al. (2017) dan Fajri (2017) bahwa norma subyektif tidak memiliki pengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

4.4.2.3. Religiusitas Berpengaruh terhadap Niat *Whistleblowing*

Religiusitas merupakan bagian dari persepsi kontrol perilaku dalam *Theory of Planned Behavioral* (TPB). Hal ini didukung dengan pernyataan Khanifah et al. (2017) yang menyebutkan bahwa persepsi kontrol perilaku merupakan suatu persepsi yang diyakini oleh seorang individu mengenai kontrol yang dimilikinya dalam melakukan tingkah laku tertentu. Religiusitas merupakan suatu keyakinan yang menjadi pedoman bagi seseorang untuk mengontrol perilaku baik dan buruk. Religiusitas dianggap sebagai suatu sifat manusia yang paling kompleks dimana dengan adanya religiusitas dalam kehidupan seseorang akan membantu mereka dalam mempertahankan standar moral dalam membuat suatu keputusan yang etis

(Winchester, 2008). Keputusan tersebut termasuk keputusan untuk melakukan *whistleblowing* ketika mengetahui adanya pelanggaran.

Hasil *path coefficients* untuk religiusitas terhadap variabel niat *whistleblowing* diperoleh nilai koefisien parameter sebesar -0.056 dan nilai p-value yang didapatkan yaitu sebesar 0.278 atau > 0.05 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara religiusitas dan niat *whistleblowing*. Alasan tidak didukungnya hipotesis ketiga ini karena tinggi rendahnya religiusitas seseorang tidak menjamin bahwa orang tersebut akan menerapkan ajaran agama dalam kehidupan. Seseorang yang memiliki religiusitas yang tinggi tetapi tidak dapat menerapkan ajaran moralnya, maka tidak akan mengubah moral sehingga tidak ada hubungannya dengan niat melakukan *whistleblowing*. Walaupun seseorang dikatakan sebagai individu yang religius, tetapi apabila tidak menerapkan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari dengan baik, maka ketika melihat adanya pelanggaran belum tentu berniat untuk melakukan *whistleblowing*. Sebaliknya, walaupun seseorang tidak terlalu religius, tetapi sudah terbiasa dan selalu menerapkan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari, maka ketika mengetahui adanya pelanggaran akan berniat untuk melakukan *whistleblowing* karena menyadari bahwa diwajibkan dalam agama.

Religiusitas menjadi pengendalian diri seseorang dalam melakukan segala sesuatu, termasuk ketika melihat pelanggaran maka akan melaporkannya karena memahami bahwa diwajibkan dalam agama untuk melaporkan kemungkaran yang terjadi. Akan tetapi, religiusitas bukanlah satu-satunya faktor yang mengendalikan perilaku seseorang. Pada dasarnya pengendalian seseorang atas perilakunya

dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal diantaranya keterampilan, kemauan, dan informasi. Sedangkan faktor eksternal diantaranya budaya, politik, dan agama. Sehingga dapat disimpulkan bahwa religiusitas ada batasnya dalam mengendalikan perilaku seseorang. Religiusitas bukan menjadi satu-satunya faktor yang mempengaruhi pengendalian diri seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

Religiusitas tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* juga disebabkan karena tingginya risiko yang akan dihadapi ketika memilih untuk menjadi seorang *whistleblower*. Risiko yang akan dihadapi diantaranya risiko kehilangan pekerjaan, risiko dijaui oleh rekan kerja yang tidak sependapat, maupun risiko ancaman keselamatan diri dan keluarganya. Sehingga keberanian menghadapi risiko sangat diperlukan jika seseorang berniat melakukan *whistleblowing*. Orang yang religius sekalipun jika tidak berani menanggung risiko yang ada maka tidak berniat untuk melaporkan pelanggaran yang terjadi. Selain itu, karakter seseorang juga berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Karakter seseorang yang kurang peka atau tidak peduli dengan lingkungan sekitar, termasuk tidak peduli ketika mengetahui adanya pelanggaran, menyebabkan orang tersebut tidak berniat melakukan *whistleblowing* karena menganggap bahwa pelanggaran yang terjadi bukan urusannya. Banyak karyawan juga menganggap bahwa manajemen tidak akan memproses pelaporan pelanggaran yang masuk, sehingga karyawan enggan melakukan tindakan *whistleblowing*.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudha, D. D. G., dan Rizal (2018) bahwa tidak ada hubungan antara religiusitas dengan niat *whistleblowing*. Hal tersebut disebabkan karena adanya ancaman terhadap individu yang melakukan *whistleblowing*. Ancaman terhadap *whistleblower* akan menyebabkan niat untuk melakukan *whistleblowing* akan berkurang atau bahkan hilang meskipun individu tersebut dapat dikatakan sebagai individu yang religius. Selain itu, kurangnya perlindungan hukum terhadap pelapor juga mengurangi atau menghilangkan niat pelapor untuk melakukan *whistleblowing*.

Hasil berbeda didapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh Asamoah (2016) bahwa religiusitas berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

4.4.2.4. Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap Niat *Whistleblowing*

Komitmen organisasi adalah kondisi seorang karyawan (anggota organisasi) yang terus mendukung organisasi dan niatnya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbinss, S. P., & Judge, 2008). Komitmen organisasi merupakan suatu rasa memiliki seseorang terhadap organisasi, sehingga tergerak untuk melindungi dan berusaha mencapai tujuan organisasi.

Hasil *path coefficients* untuk komitmen organisasi terhadap variabel niat *whistleblowing* diperoleh nilai koefisien parameter sebesar 0.248, sehingga terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap niat *whistleblowing*. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi niat melakukan *whistleblowing*. Dalam penelitian ini nilai p-value yang didapatkan yaitu sebesar 0.000 atau < 0.05 yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

Hasil dari pengujian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hal ini berarti karyawan bank syariah memiliki komitmen organisasi yang tinggi sehingga akan melindungi organisasinya dari kehancuran. Pelanggaran atau *fraud* dalam suatu organisasi dapat menyebabkan kehancuran organisasi, baik dalam hal finansial maupun non-finansial. Oleh karena itu, seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka akan memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing* ketika mengetahui adanya pelanggaran. Dalam konsep *prosocial organizational behavior* disebutkan bahwa komitmen organisasi diarahkan untuk mencapai kesejahteraan individu, kelompok dan institusi (Brief, A. P. & Motowidlo, 1986). Hasil penelitian ini sejalan dengan konsep *prosocial behavior theory* dan konsep komitmen organisasi yaitu bahwa tindakan *whistleblowing* merupakan perilaku sosial positif yang dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam bentuk melindungi organisasi dari bahaya kecurangan (*fraud*).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bagustianto dan Nurkholis (2017) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aida R A Helmy H dan Setiawan M A (2019) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil berbeda didapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh Aditya Pandu Wicaksono (2018) bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*.

4.4.2.5. Tingkat Keseriusan Kecurangan Berpengaruh terhadap Niat

Whistleblowing

Miceli dan Near (1985) mengemukakan bahwa anggota organisasi yang mengamati adanya dugaan kecurangan akan lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing* jika kecurangan tersebut serius. Kecurangan yang serius akan berdampak lebih besar bagi perusahaan maupun bagi karyawan yang bekerja di dalam perusahaan. Oleh karena itu, karyawan akan cenderung melakukan *whistleblowing* ketika melihat suatu kesalahan yang serius.

Hasil *path coefficients* untuk tingkat keseriusan kecurangan terhadap variabel niat *whistleblowing* diperoleh nilai koefisien parameter sebesar 0.455, sehingga terdapat pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat *whistleblowing*. Semakin serius suatu kecurangan maka semakin tinggi niat melakukan *whistleblowing*. Dalam penelitian ini nilai p-value yang didapatkan yaitu sebesar 0.000 atau < 0.05 yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

Hasil dari pengujian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hal ini berarti semakin serius suatu kecurangan yang terjadi maka semakin tinggi pula niat karyawan bank syariah yang mengetahuinya untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Peningkatan persepsi seseorang mengenai tingkat keseriusan kecurangan dapat mengurangi, mencegah, dan mengatasi kecurangan yang ada di lingkup kerja dengan media *whistleblowing*. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi *prosocial behavior theory*, bahwa semakin tinggi tingkat materialitas kecurangan maka akan semakin meningkatkan besarnya konsekuensi

yang merugikan atau membahayakan. Hal itu berarti semakin serius kecurangan maka semakin tidak etis tindak kecurangan tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aida, R., (2019) bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bagustianto dan Nurkholis (2017) bahwa keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Hasil berbeda didapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh Aliyah, et. al. (2015) yang menemukan bahwa tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tanggapan terhadap pelanggaran, pengaruh dari luar, religiusitas, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat *whistleblowing*. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan bank syariah yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Kuesioner tersebut disebarkan baik secara *online*, melalui media *google form* maupun dibagikan secara langsung (*offline*). Adapun total responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 168 responden. Berdasarkan dari hasil analisis, pengujian hipotesis, dan interpretasi hasil pada bagian-bagian sebelumnya, dapat diperoleh kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian untuk variabel Tanggapan terhadap Pelanggaran, diketahui bahwa Tanggapan terhadap Pelanggaran berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.
2. Berdasarkan penelitian untuk variabel Pengaruh dari Luar, diketahui bahwa Pengaruh dari Luar berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.
3. Berdasarkan penelitian untuk variabel Religiusitas, diketahui bahwa Religiusitas tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.
4. Berdasarkan penelitian untuk variabel Komitmen Organisasi, diketahui bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.

5. Berdasarkan penelitian untuk variabel Tingkat Keseriusan Kecurangan, diketahui bahwa Tingkat Keseriusan Kecurangan berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.

5.2 Impilkasi Penelitian

Implikasi bagi kedepannya, diharapkan melalui penelitian ini dapat dilakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber referensi baru bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian tentang tanggapan terhadap pelanggaran, pengaruh dari luar, religiusitas, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
2. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi lembaga-lembaga keuangan, khususnya bank syariah yang ada di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta untuk mengetahui dan mempertimbangkan aspek-aspek yang potensial untuk membantu dalam mencegah terjadinya tindakan *fraud* dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengoptimalkan sistem *whistleblowing*.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian yang dicapai. Berikut merupakan keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian ini dilakukan pada masa pandemi *Covid-19* sehingga menyebabkan banyak perusahaan khususnya perbankan syariah yang ada di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta memperketat peraturan termasuk pembatasan untuk

melakukan penelitian. Akibatnya, data yang berhasil dihimpun tidak dapat optimal.

2. Penelitian ini tidak dilakukan secara komprehensif pada seluruh karyawan bank syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta. Pada penelitian ini hanya pada pegawai bank BRI Syariah, Bank Syariah Bukopin, Bank Mandiri Syariah, Bank Muamalat, Bank BTN Syariah dan Bank BPD Syariah yang bersedia mengisi kuesioner.

5.4 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian di atas, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti yaitu:

1. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk tetap melakukan penelitian serupa dan lebih menambahkan variabel serta mendalami penelitian ini secara kualitatif.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat mengimplementasikan *Theory of Planned Behavior* tidak hanya sebatas *intention* atau niat *whistleblowing* tetapi sampai *behavior* atau perilaku *whistleblowing*.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas wilayah penelitian tidak hanya sebatas di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, et. al. (2014). Whistleblowing Behaviour: The Influence of Ethical Climates Theory. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 164(August), 445–450. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.11.101>
- Ahmadi, A., & Umar, M. (1995). *Psikologi Umum*. Surabaya: PT Bina Ilmu.
- Aida, R., et. al. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1, No 4, Seri A, Hal 1633-1649.
- Ajzen. (2012). The theory of planned behavior. *Handbook of Theories of Social Psychology: Volume 1, July*, 438–459. <https://doi.org/10.4135/9781446249215.n22>
- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. *Action Control*, 11–39.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior Organizational Behavior and Human Decision Processes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Ajzen, I. (2005). Attitudes Personality and Behaviour. 2nd Ed Open University Press. *International Journal of Strategic Innovative Marketing*, 3, 117.
- Aliyah, S. (2015). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT PEGAWAI DALAM MELAKUKAN TINDAKAN WHISTLE-BLOWING Siti Aliyah Fak . *Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Nahdlatul Ulama (UNISNU) Jepara Kata kunci : Abstrak Email : staliyah10@gmail.com. 12(2)*.
- Alleyne, P., et. al. (2017). Perceptions, predictors and consequences of whistleblowing among accounting employees in Barbados. *Meditari Accountancy Research*, 25(2), 241–267. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-09-2016-0080>
- Alleyne, P. (2016). The influence of organisational commitment and corporate ethical values on non-public accountants' whistle-blowing intentions in Barbados. *Journal of Applied Accounting Research*, 17(2), 190–210. <https://doi.org/10.1108/JAAR-12-2013-0118>
- Aprani. (2017). *Analisis Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Niat Whistleblowing Karyawan Bank Syariah*.
- Ariefiya. (2009). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Rekan kerja Terhadap Kinerja Auditor*.

- Asamoah, E. (2016). Religiosity, Job Status and Whistle-Blowing: Evidence from Micro-Finance Companies. *International Journal of Business and Social Research*, 6(2), 38. <https://doi.org/10.18533/ijbsr.v6i2.916>
- Assegaff, S. (2015). Pengaruh Trust (Kepercayaan) dan Online Shopping Experiences (Pengalaman Berbelanja Online) terhadap Perilaku Konsumen dalam Berbelanja Online: Prespektif Konsumen di Indonesia. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 13(Nomor 3), 463–473. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.43.2.197>
- Association of Certified Fraud Examiners (ACFE). (2020). Report to the nations on occupational fraud and abuse: 2020 global fraud study. *Acfe*, 88.
- Ayers, S., & Kaplan, S. E. (2005). Wrongdoing by consultants: An examination of employees' reporting intentions. *Journal of Business Ethics*, 57(2), 121–137. <https://doi.org/10.1007/s10551-004-4600-0>
- Bagustianto, R., & N. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (Pns) Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi Pada Pns Bpk Ri). *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 19(2), 276. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2015.v19.i2.1769>
- Bank Indonesia. (2005). *Seri Kebanksentralan No. 14. Pusat Pendidikan dan Studi Kebanksentralan (PPSK)*. Jakarta: Bank Indonesia.
- Bank Rakyat Indonesia Syariah. (2020). *Whistleblowing Bank BRI Syariah*.
- Bergin, et. al. (1987). Religiousness and Mental Health Reconsidered: A Study of an Intrinsically Religious Sample. *Journal of Counseling Psychology*, 34(2), 197–204. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.34.2.197>
- Bhal, K. T., & Dadhich, A. (2011). Impact of Ethical Leadership and Leader-Member Exchange on Whistle Blowing: The Moderating Impact of the Moral Intensity of the Issue. *Journal of Business Ethics*, 103(3), 485–496. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0876-z>
- Bobek, D. D., & Hatfield, R. C. (2003). An investigation of the theory of planned behavior and the role of moral obligation in tax compliance. *Behavioral Research in Accounting*, 15 (1), 13–38.
- Bouville, M. (2008). Whistle-blowing and morality. *Journal of Business Ethics*, 81(3), 579–585. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9529-7>
- Brief, A. P. & Motowidlo, S. J. (1986). Academy of Managementl fievievr. *Academy of Management Review*, 11(4), 710–725.
- Chiu, R. K. (2002). Ethical judgement, locus of control, and whistleblowing intention: a case study of mainland Chinese MBA students. *Managerial Auditing Journal*, 17(9), 581–587.

- Corsini, R. J. (2002). *The Dictionary of Psychology*. Psychology Press Taylor&Francis Group, New York.
- Crowe H. (2011). *Why The Fraud Triangle Is No Longer Enough*. In Horwath, Crowe LLP.
- Daradjat, Z. (1978). *Peranan Agama dalam Kesehatan Mental*. Jakarta: Gunung Agung.
- Dozier, et. al. (2011). Potential Predictors of Whistle-Blowing. A Prosocial Behavior Perspective. *Academy of Management Review*, 10(4), 823–836. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4279105>
- Fajri, R. C. (2017). *Pengaruh Sikap, Norma Subyektif, Perceived Behavioral Control, Reward, dan Locus of Control terhadap Intensi Perilaku Whistleblower*. 1–135.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS IBM SPSS 25 Update PLS Regresi* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glock, C. Y., & Stark, R. (1970). Religion and society in tension: a publi. from the research program in the Sociology of Religion. *Survey Research Center, Univ. of Calif., Berkeley*.
- Hadist Riwayat Muslim. (n.d.). *Keharaman Berdiam Diri Terhadap Adanya Kemungkaran*.
- Hair, et. al. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Hanif, R. A., & Odiatma, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Bisnis*, 10(2), 61–69. <https://jurnal.pcr.ac.id/index.php/jakb/article/view/1548>
- Husniati, S., et. al. (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu). *JOM Fekon*, 4(1), 1223–1237.
- Institute of Business Ethics. (2018). Ethics at Work 2018 survey of employees, Europe. *Institute of Business Ethics*, 88. https://www.ibe.org.uk/userassets/publicationdownloads/ibe_survey_eaw15_britain.pdf
- Iskandar, A., & Saragih, R. (2018). Pengaruh Sikap ke Arah Perilaku, Norma Subjektif, dan Persepsi Kontrol Atas Perilaku Terhadap Niata dan Perilaku

Whistleblowing CPNS. *Jurnal Tata Kelola & Akuntabilitas Keuangan Negara*.

Jogiyanto. (2007). *Sistem Informasi Keperilakuan*. Yogyakarta : Penerbit Andi.

Kamus Besar Bahasa Indonesia. (n.d.). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.

Kanning, U. P., & Hill, A. (2013). Validation of the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) in six languages. *Journal of Business and Media Psychology*, 4(2), 1–12.

Kaptein, M. (2011). From Inaction to External Whistleblowing: The Influence of the Ethical Culture of Organizations on Employee Responses to Observed Wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 98(3), 513–530.
<https://doi.org/10.1007/s10551-010-0591-1>

Khanifah, et. al. (2017). Pengaruh Attitude Toward Behaviour, Subjective Norm, Perceived Behavioral Control Pada Intention Whistleblowing. *Jurnal Akses*, 12(24), 147–158.

Komite Nasional Kebijakan Corporate Governance. (2008). *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran - SPP (Whistleblowing System – WBS)*. Jakarta: KNKCG.

Kreitner & Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (5th ed.). Jakarta: Salemba Empat.

Kurniawati, R. (2010). *Hubungan Intraksi Sosial Antara Siswa Dengan Hasil Belajar IPS, di SMP Dua Mei Ciputat*.

Latan, H., et. al. (2018). Whistleblowing intentions among public accountants in indonesia: Testing for the moderation effects. *Journal of Business Ethics*, 152(2), 573–588. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3318-0>

Lestari, R., & Yaya, R. (2017). Whistleblowing Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Melaksanakannya Oleh Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Akuntansi*, 21(3), 336. <https://doi.org/10.24912/ja.v21i3.265>

Madden, T. J., Ellen, S. P., & Ajzen, I. (1992). Madden1992. In *Personality and Social Psychology Bulletin* (Vol. 18, Issue 1, pp. 3–9).

Marliza, R. (2018). Pengaruh Personal Cost of Reporting, Komitmen Organisasi, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Payakumbuh). *Jurnal Akuntansi*.

Menk, K., B. (2011). *the Impact of Materiality, Personality Traits, and Ethical Position on Whistle-Blowing Intentions*. 97.

Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in

- organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62(3), 277–297.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. California: Sage Publications.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1985). Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated With Whistle-Blowing Decisions. *Personnel Psychology*, 38(3), 525–544. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1985.tb00558.x>
- Miceli, M. P., et. al. (2008). *Whistleblowing in Organizations*. Psychology Press.
- Miceli, M. P. (1991). Who Blows the Whistle and Why? *Industrial and Labor Relations Review*, 45(1), 113. <https://doi.org/10.2307/2524705>
- Miftah, T. (1992). *Tanggapan dan Jenisnya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Muhibbin, S. (1995). *Psikologi Pendidikan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Oemar, Y. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(66), 65–76. <https://doi.org/1693-5241>
- Otoritas Jasa Keuangan. (2008). *Otoritas Jasa Keuangan*. <https://ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/Perbankan-Syariah.aspx>.
- Panjaitan, A., & Jatmiko, B. (2014). Pengaruh Motivasi, Stres, Dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor. *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, 5(1), 1–18.
- Parianti, et. al. (2016). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Niat dan Perilaku Whistleblowing Mahasiswa Akuntansi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(12), 4209–4236.
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior - A survey of south korean police officers. *Journal of Business Ethics*, 85(4), 545–556. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9788-y>
- Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4, (2011).
- Undang Undang Republik Indonesia No 31, (2014).
- Porter, L. W., et. al. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Prasetyo, M. F., et. al. (2017). *Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran*,

Faktor Demografi dan Faktor Organisasional terhadap Intensi Whistleblowing (Survei pada Karyawan Otoritas Jasa Keuangan Regional 2 Jawa Barat). 18(2), 124–132.

Purwantini, A. H., et. al. (2017). Analisis Determinasi Intensi Whistleblowing Internal. *University Research Colloquium*, 55–62. <https://doi.org/ISSN 2407-9189>

Putra. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Tingkat Keseriusan Kecurangan, Komitmen Profesi, dan Intensitas Moral Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing.*

Rasuli, M. (2018). Pengaruh Sikap, Norma Subyektif, Persepsi Kontrol Perilaku dan Etika terhadap Whistleblowing Intention dan Perilaku Whistleblowing (Studi Empiris di BPKP Perwakilan Riau dan Sumatera Barat). *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 11(1), 89–98.

Robbinss, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.

Saud, I. M. (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. <https://doi.org/10.18196/jai.2016.0056.209-219>

Sekaran, U. (2011). *Research Methods for business* (1st & 2nd ed.). Jakarta: Salemba Empat.

Setiadi, et. al. (2008). *Ilmu Sosial Dasar dan Budaya* (2nd ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Singleton, et. al. (2010). *Fraud Auditing and Forensic Accounting* (4th ed.). United State of America: John Willey & Sons, Inc.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Survai Fraud Indonesia. (2019). *Survai Fraud Indonesia 2019. Survai Fraud Indonesia*, 76.

Suryabrata, S. (2012). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo.

Suryono, E., & Chariri, A. (2016). Sikap, Norma Subjektif, Dan Intensi Pegawai Negeri Sipil Untuk Mengadukan Pelanggaran (Whistle-Blowing). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 13(1), 102–116. <https://doi.org/10.21002/jaki.2016.06>

Suseno, M. N., & S. (2015). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94–109. <https://doi.org/10.22146/jpsi.7695>

- Tarjo, et. al. (2019). Theory of planned behavior and whistleblowing intention. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 23(1), 45–60. <https://doi.org/10.26905/jkdp.v23i1.2714>
- Trongmateerut, P., & Sweeney, J. T. (2013). The Influence of Subjective Norms on Whistle-Blowing: A Cross-Cultural Investigation. *Journal of Business Ethics*, 112(3), 437–451. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1270-1>
- Tuanakotta. (2010). *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif* (2nd ed.). Penerbit Salemba 4 : Jakarta.
- Urumsah, D., et. al. (2018). Whistle-blowing Intention: The Effects of Moral Intensity, Organizational and Professional Commitment. *Jurnal Akuntansi*, 22(3), 354. <https://doi.org/10.24912/ja.v22i3.393>
- Wasty, S. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Winardi, R. D. (2013). the Influence of Individual and Situational Factors on Lower-Level Civil Servants ' Whistle-Blowing. *Journal of Indonesian Economic and Business*, 28(3), 361–376.
- Winchester, D. (2008). Embodying the faith: Religious practice and the making of a muslim moral habitus. *Social Forces*, 86(4), 1753–1780. <https://doi.org/10.1353/sof.0.0038>
- Wolfe, D. T., & Hermanson, D. R. (2004). Wolfe, D. T., & Hermanson, D. R. *The CPA Journal*, 74(12), 38–42. <https://doi.org/DOI:>
- Worthington, E. L., et. al. (2003). The Religious Commitment Inventory-10: Development, refinement, and validation of a brief scale for research and counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 50(1), 84–96. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.50.1.84>
- Yudha, D. D. G., & Rizal, M. (2018). Gender, Religiosity, Positive Mood and Whistleblowing Intention. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 73, 1.
- Zakaria, M., et. al. (2016a). Effect of Planned Behaviour on Whistle Blowing Intention : Evidence from Malaysian Police Department. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 24(7), 2352–2365. <https://doi.org/DOI:10.5829/idosi.mejsr.2016.24.07.22667>
- Zakaria, M., et. al. (2016b). The Theory of Planned Behaviour as a Framework for Whistle-Blowing Intentions. *Review of European Studies*, 8(3), 221. <https://doi.org/10.5539/res.v8n3p221>
- Zulfikar, M., R. (2015). Pengaruh Kepercayaan terhadap Niat Beli Pada OLX dengan Sikap Setuju sebagai Mediasi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 4(9), 1–23.



LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Kepada Yth. Bapak/Ibu

Perkenalkan saya Fenti Noor Endah Kurniawati, Mahasiswa yang sedang menyelesaikan Program Magister Akuntansi Konsentrasi Akuntansi Forensik di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi niat *whistleblowing*. Objek penelitian saya adalah karyawan bank syariah yang ada di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu kiranya dapat menjadi responden penelitian ini.

Jika ada pertanyaan terkait dengan kuesioner ini, Bapak/Ibu dapat menghubungi kami di nomor HP 085727970959 (email: phen.fenti@gmail.com).

Atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat Kami,



Fenti Noor Endah Kurniawati

IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda silang (X) pada keterangan di bawah ini sesuai biodata diri :

Nama Responden :(Boleh tidak diisi)

Nama Perusahaan :

Lokasi Perusahaan : ☐ Kabupaten Kulon Progo ☐ Kabupaten Bantul
☐ Kabupaten Gunungkidul ☐ Kabupaten Sleman
☐ Kota Yogyakarta

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Umur : ☐ 20 - 30 tahun ☐ 31- 40 tahun ☐ > 40 tahun

Jabatan : ☐ Bagian Operasional ☐ Bagian Bisnis

Sebutkan

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2 ☐ Lainnya

Lama Bekerja : ☐ < 2 tahun ☐ 2 - 5 tahun
☐ 6 - 10 tahun ☐ > 10 tahun

Petunjuk Umum Pengisian Kuesioner

Pernyataan berikut merupakan gambaran persepsi Bapak/Ibu tentang niat *whistleblowing*. Mohon dijawab dengan pernyataan yang paling mencerminkan kondisi yang sebenarnya terjadi dengan memberi tanda silang (X) pada pilihan yang tersedia, dengan kriteria:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Setuju (S)

4 = Sangat Setuju (SS)

DAFTAR PERTANYAAN

1. Tanggapan terhadap Pelanggaran

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Saya merasa pelaporan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>) penting untuk menghentikan perilaku tidak etis dalam organisasi.				
2.	Saya percaya bahwa pelaporan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>) berguna untuk mencegah terjadinya pelanggaran.				
3.	Saya percaya bahwa pelaporan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>) merupakan sikap yang menjunjung tinggi moral.				
4.	Saya percaya bahwa pelaporan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>) merupakan praktik etika dan profesionalisme.				
5.	Saya merasa bahwa pelaporan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>) merupakan bentuk sikap melindungi kepentingan umum.				
6.	Saya merasa bahwa pelaporan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>) merupakan kewajiban sebagai seorang karyawan.				

2. Pengaruh dari Luar

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Rekan kerja saya menyetujui keputusan pelaporan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>) ke internal perusahaan.				
2.	Sebagian besar orang yang saya pandang penting (misalnya keluarga) akan berpendapat bahwa harus melaporkan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>), walaupun akan berdampak bagi karir saya.				
3.	Ketika orang yang saya pandang penting dalam hidup saya melihat adanya pelanggaran, mereka akan melaporkan pelaku pelanggaran.				
4.	Pendapat orang yang dekat dengan saya sangat mempengaruhi keputusan saya untuk melaporkan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>).				

3. Religiusitas

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Saya sering membaca buku atau informasi tentang keagamaan.				
2.	Bagi saya keyakinan agama mempengaruhi semua hubungan saya dalam kehidupan, karena agama dapat mengontrol segala tingkah laku saya.				
3.	Penting bagi saya untuk mendalami dan mengamalkan kepercayaan yang saya yakini dalam kehidupan, misalnya mengamalkan ajaran tentang kejujuran dan melaporkan kemungkaran yang terjadi.				
4.	Bagi saya penting untuk mengetahui informasi terkait kelompok religius di lingkungan sekitar saya, karena kelompok religius mempengaruhi pengambilan keputusan saya, misalnya keputusan untuk melaporkan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>).				

4. Komitmen Organisasi

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu berusaha memberikan upaya terbaik bagi perusahaan.				
2.	Saya peduli terhadap kelangsungan perusahaan.				
3.	Saya merasa senang dengan keputusan untuk bekerja pada perusahaan saat ini dibandingkan tempat lain.				
4.	Saya merasa bahwa bertahan dalam perusahaan saat ini merupakan suatu kebutuhan.				
5.	Saya membanggakan perusahaan kepada orang lain.				
6.	Saya merasa rugi jika meninggalkan perusahaan.				
7.	Saya merasa loyal terhadap perusahaan.				

5. Tingkat Keseriusan Kecurangan

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Saya akan melaporkan pelanggaran yang dilakukan oleh rekan kerja saya apabila jumlahnya besar/material.				
2.	Saya akan melaporkan pelanggaran yang dilakukan pimpinan perusahaan saya apabila jumlahnya besar/material.				
3.	Saya akan melaporkan pelanggaran yang dilakukan oleh rekan kerja saya walaupun jumlahnya kecil/tidak material.				
4.	Saya akan melaporkan pelanggaran yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan saya walaupun jumlahnya kecil/tidak material.				
5.	Keseriusan pelanggaran yang dilakukan (jumlahnya besar/kecil) sangat berpengaruh bagi keputusan saya untuk melaporkan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>)				

6. Niat *Whistleblowing*

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Jika saya mengetahui adanya pelanggaran yang terjadi di perusahaan, saya akan berminat untuk melakukan pelaporan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>).				
2.	Saya akan mencoba melakukan pelaporan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>) jika saya mengetahui adanya pelanggaran yang terjadi di perusahaan, walaupun berisiko bagi karir saya.				
3.	Saya akan melaporkan pelanggaran (<i>whistleblowing</i>), karena saya percaya dengan <i>whistleblowing</i> perusahaan akan segera memperbaiki masalah yang timbul.				
4.	Jika mengetahui adanya pelanggaran yang terjadi di perusahaan, saya akan berusaha melakukan <i>whistleblowing</i> melalui saluran internal perusahaan (<i>internal whistleblowing</i>).				
5.	Jika <i>internal whistleblowing</i> tidak memungkinkan, saya akan berusaha untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> melalui saluran eksternal perusahaan (media).				

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA

No.	Nama Perusahaan	Lokasi Perusahaan	Jenis Kelamin	Umur	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1.	Bank BRI Syariah	Kab. Bantul	Laki-laki	>40 tahun	Bisnis	S1	>10 tahun
2.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
3.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
4.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
5.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	>40 tahun	Bisnis	S1	>10 tahun
6.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
7.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	31 – 40 tahun	Operasional	S1	6 – 10 tahun
8.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
9.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
10.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
11.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
12.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
13.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	>10 tahun
14.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
15.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
16.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
17.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
18.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
19.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
20.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
21.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
22.	Bank BRI Syariah	Kab. Bantul	Perempuan	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA (LANJUTAN)

No.	Nama Perusahaan	Lokasi Perusahaan	Jenis Kelamin	Umur	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
23.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
24.	Bank BRI Syariah	Kab. Bantul	Laki-laki	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
25.	Bank BRI Syariah	Kab. Bantul	Laki-laki	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
26.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
27.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
28.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
29.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	>10 tahun
30.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
31.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
32.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
33.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
34.	Bank BRI Syariah	Kab. Sleman	Perempuan	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
35.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
36.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
37.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
38.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
39.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
40.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
41.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
42.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
43.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
44.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA (LANJUTAN)

No.	Nama Perusahaan	Lokasi Perusahaan	Jenis Kelamin	Umur	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
45.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
46.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
47.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
48.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
49.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
50.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
51.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
52.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
53.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
54.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
55.	Bank BRI Syariah	Kab. Sleman	Perempuan	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
56.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
57.	Bak Syariah Bukopin	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
58.	Bak Syariah Bukopin	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
59.	Bak Syariah Bukopin	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
60.	Bak Syariah Bukopin	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
61.	Bak Syariah Bukopin	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
62.	Bak Syariah Bukopin	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
63.	Bak Syariah Bukopin	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
64.	Bak Syariah Bukopin	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
65.	Bak Syariah Bukopin	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
66.	Bank Syariah Mandiri	Kab. Gunungkidul	Laki-laki	20 – 30 tahun	Operasional	S2	6 – 10 tahun

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA (LANJUTAN)

No.	Nama Perusahaan	Lokasi Perusahaan	Jenis Kelamin	Umur	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
67.	Bank Syariah Mandiri	Kab. Gunungkidul	Perempuan	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
68.	Bank Syariah Mandiri	Kab. Gunungkidul	Laki-laki	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
69.	Bank Syariah Mandiri	Kab. Gunungkidul	Laki-laki	>40 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
70.	Bank Syariah Mandiri	Kab. Gunungkidul	Laki-laki	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
71.	Bank Syariah Mandiri	Kab. Gunungkidul	Laki-laki	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
72.	Bank Syariah Mandiri	Kab. Gunungkidul	Laki-laki	31 – 40 tahun	Bisnis	S2	>10 tahun
73.	Bank Syariah Mandiri	Kab. Gunungkidul	Perempuan	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
74.	Bank Syariah Mandiri	Kab. Gunungkidul	Laki-laki	31 – 40 tahun	Operasional	S1	6 – 10 tahun
75.	Bank Syariah Mandiri	Kab. Gunungkidul	Perempuan	31 – 40 tahun	Operasional	S1	6 – 10 tahun
76.	Bank Syariah Mandiri	Kab. Gunungkidul	Laki-laki	31 – 40 tahun	Operasional	S1	6 – 10 tahun
77.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	>40 tahun	Operasional	S1	6 – 10 tahun
78.	Bank BRI Syariah	Kab. Bantul	Laki-laki	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
79.	Bank BTN Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
80.	Bank BTN Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	>10 tahun
81.	Bank BTN Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	31 – 40 tahun	Bisnis	S2	6 – 10 tahun
82.	Bank BTN Syariah	Kab. Sleman	Laki-laki	>40 tahun	Bisnis	S2	>10 tahun
83.	Bank BRI Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
84.	Bank Muamalat	Kota Yogyakarta	Laki-laki	>40 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
85.	Bank Muamalat	Kota Yogyakarta	Laki-laki	31 – 40 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
86.	Bank Muamalat	Kota Yogyakarta	Perempuan	31 – 40 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
87.	Bank Muamalat	Kota Yogyakarta	Laki-laki	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
88.	Bank Muamalat	Kota Yogyakarta	Laki-laki	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	>10 tahun

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA (LANJUTAN)

No.	Nama Perusahaan	Lokasi Perusahaan	Jenis Kelamin	Umur	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
89.	Bank Muamalat	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
90.	Bank Muamalat	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
91.	Bank Muamalat	Kota Yogyakarta	Laki-laki	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
92.	Bank Muamalat	Kota Yogyakarta	Laki-laki	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	>10 tahun
93.	Bank Muamalat	Kota Yogyakarta	Laki-laki	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
94.	Bank Muamalat	Kota Yogyakarta	Perempuan	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
95.	Bank Muamalat	Kota Yogyakarta	Laki-laki	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
96.	Bank Muamalat	Kota Yogyakarta	Perempuan	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
97.	Bank Muamalat	Kota Yogyakarta	Laki-laki	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	>10 tahun
98.	Bank Muamalat	Kab. Bantul	Laki-laki	20 – 30 tahun	Operasional	S1	6 – 10 tahun
99.	Bank Muamalat	Kota Yogyakarta	Laki-laki	31 – 40 tahun	Operasional	S1	6 – 10 tahun
100.	Bank Muamalat	Kota Yogyakarta	Laki-laki	31 – 40 tahun	Operasional	S1	6 – 10 tahun
101.	Bank Muamalat	Kota Yogyakarta	Laki-laki	31 – 40 tahun	Operasional	S1	6 – 10 tahun
102.	Bank Muamalat	Kota Yogyakarta	Laki-laki	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
103.	Bank Muamalat	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Operasional	S1	6 – 10 tahun
104.	Bank Muamalat	Kota Yogyakarta	Laki-laki	31 – 40 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
105.	Bank Muamalat	Kota Yogyakarta	Laki-laki	31 – 40 tahun	Operasional	S1	>10 tahun
106.	Bank Muamalat	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Operasional	S1	6 – 10 tahun
107.	Bank BPD Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	>40 tahun	Operasional	S1	>10 tahun
108.	Bank BPD Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	>40 tahun	Bisnis	S1	>10 tahun
109.	Bank BPD Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
110.	Bank BPD Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA (LANJUTAN)

No.	Nama Perusahaan	Lokasi Perusahaan	Jenis Kelamin	Umur	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
111.	Bank BPD Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	>40 tahun	Operasional	S1	>10 tahun
112.	Bank BPD Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	>10 tahun
113.	Bank BPD Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
114.	Bank BPD Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	>40 tahun	Bisnis	S1	>10 tahun
115.	Bank BPD Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
116.	Bank BPD Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
117.	Bank BPD Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
118.	Bank BPD Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
119.	Bank BPD Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	>40 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
120.	Bank BPD Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
121.	Bank BPD Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
122.	Bank BPD Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
123.	Bank BPD Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
124.	Bank BPD Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
125.	Bank BPD Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
126.	Bank BPD Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
127.	Bank BPD Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
128.	Bank BPD Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
129.	Bank BPD Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
130.	Bank BPD Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
131.	Bank BPD Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
132.	Bank BPD Syariah	Kota Yogyakarta	Laki-laki	31 – 40 tahun	Operasional	S1	6 – 10 tahun

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA (LANJUTAN)

No.	Nama Perusahaan	Lokasi Perusahaan	Jenis Kelamin	Umur	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
133.	Bank BPD Syariah	Kota Yogyakarta	Perempuan	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
134.	Bank Syariah Mandiri	Kab. Gunungkidul	Laki-laki	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
135.	Bank Syariah Mandiri	Kab. Gunungkidul	Perempuan	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
136.	Bank Syariah Mandiri	Kab. Gunungkidul	Laki-laki	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
137.	Bank Syariah Mandiri	Kab. Gunungkidul	Perempuan	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
138.	Bank Syariah Mandiri	Kab. Gunungkidul	Perempuan	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
139.	Bank Syariah Mandiri	Kab. Gunungkidul	Laki-laki	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
140.	Bank Syariah Mandiri	Kab. Gunungkidul	Laki-laki	>40 tahun	Bisnis	S1	>10 tahun
141.	Bank Syariah Mandiri	Kab. Gunungkidul	Perempuan	31 – 40 tahun	Operasional	S1	6 – 10 tahun
142.	Bak Syariah Bukopin	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
143.	Bak Syariah Bukopin	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
144.	Bak Syariah Bukopin	Kota Yogyakarta	Perempuan	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	2 – 5 tahun
145.	Bak Syariah Bukopin	Kota Yogyakarta	Perempuan	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
146.	Bak Syariah Bukopin	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
147.	Bak Syariah Bukopin	Kota Yogyakarta	Laki-laki	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
148.	Bak Syariah Bukopin	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
149.	Bak Syariah Bukopin	Kota Yogyakarta	Perempuan	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
150.	Bak Syariah Bukopin	Kota Yogyakarta	Laki-laki	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
151.	Bank BTN Syariah	Kab. Sleman	Perempuan	31 – 40 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
152.	Bank BTN Syariah	Kab. Sleman	Perempuan	31 – 40 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
153.	Bank BTN Syariah	Kab. Sleman	Laki-laki	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
154.	Bank BTN Syariah	Kab. Sleman	Laki-laki	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA (LANJUTAN)

No.	Nama Perusahaan	Lokasi Perusahaan	Jenis Kelamin	Umur	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
155.	Bank BTN Syariah	Kab. Sleman	Perempuan	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
156.	Bank BTN Syariah	Kab. Sleman	Perempuan	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
157.	Bank BTN Syariah	Kab. Sleman	Perempuan	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	>10 tahun
158.	Bank BTN Syariah	Kab. Sleman	Perempuan	31 – 40 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
159.	Bank BTN Syariah	Kab. Sleman	Laki-laki	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
160.	Bank BTN Syariah	Kab. Sleman	Laki-laki	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
161.	Bank BRI Syariah	Kab. Bantul	Perempuan	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
162.	Bank BRI Syariah	Kab. Bantul	Laki-laki	31 – 40 tahun	Bisnis	S2	>10 tahun
163.	Bank BRI Syariah	Kab. Bantul	Laki-laki	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
164.	Bank BRI Syariah	Kab. Bantul	Laki-laki	31 – 40 tahun	Bisnis	S1	6 – 10 tahun
165.	Bank BRI Syariah	Kab. Bantul	Perempuan	31 – 40 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
166.	Bank BRI Syariah	Kab. Bantul	Perempuan	31 – 40 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
167.	Bank BRI Syariah	Kab. Bantul	Laki-laki	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun
168.	Bank BRI Syariah	Kab. Bantul	Laki-laki	20 – 30 tahun	Operasional	S1	2 – 5 tahun

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA

NO.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
11	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
12	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
13	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4
14	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
15	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
16	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA (LANJUTAN)

NO.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
40	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2
41	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4
42	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4
43	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
44	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2
45	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3
46	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
48	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
49	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
50	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3
51	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
57	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
58	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2
60	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA (LANJUTAN)

NO.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
61	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2
62	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
63	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	3	4	2	4	4	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	1
65	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
66	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
67	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
68	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
69	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2
70	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
72	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
73	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
79	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
81	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
82	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	2
83	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
85	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
86	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
87	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
88	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
89	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA (LANJUTAN)

NO.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
91	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
99	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2
100	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2
102	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
103	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	1	1	3	2	2	4	4	1	3	3	3	3	3
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	1	2	1	1	4	4	1	3	3	3	3
105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
106	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
107	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
108	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
109	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3
110	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2
113	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
114	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
115	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
116	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2
117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
118	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
119	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
120	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA (LANJUTAN)

NO.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
122	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
123	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
126	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
127	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
128	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
129	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
130	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
131	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
132	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
133	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
134	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2
135	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
136	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
137	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
138	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
139	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
140	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
141	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
142	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
143	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
144	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
145	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
146	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2
147	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
148	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
149	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2
150	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	1	1	1	1	1

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA (LANJUTAN)

NO.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
151	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
152	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
153	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3
154	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
155	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
156	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
157	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
158	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
159	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
160	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
161	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
162	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
163	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
164	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
165	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
166	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
167	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
168	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. *Outer Loadings* Awal

Kode Variabel/Item Pernyataan	X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1.1	0,919					
X1.2	0,878					
X1.3	0,910					
X1.4	0,905					
X1.5	0,908					
X1.6	0,884					
X2.1		0,900				
X2.2		0,893				
X2.3		0,879				
X2.4		0,790				
X3.1			0,624			
X3.2			0,795			
X3.3			0,796			
X3.4			0,729			
X4.1				0,810		
X4.2				0,787		
X4.3				0,770		
X4.4				0,725		
X4.5				0,800		
X4.6				0,599		
X4.7				0,791		
X5.1					0,733	
X5.2					0,751	
X5.3					0,847	
X5.4					0,839	
X5.5					0,549	
Y1						0,926
Y2						0,924
Y3						0,944
Y4						0,914
Y5						0,614

2. Outer Loadings Akhir

Kode Variabel/Item Pernyataan	X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1.1	0,919					
X1.2	0,878					
X1.3	0,910					
X1.4	0,905					
X1.5	0,908					
X1.6	0,884					
X2.1		0,901				
X2.2		0,894				
X2.3		0,879				
X2.4		0,789				
X3.2			0,863			
X3.3			0,865			
X3.4			0,740			
X4.1				0,845		
X4.2				0,821		
X4.3				0,792		
X4.4				0,728		
X4.5				0,763		
X4.7				0,773		
X5.1					0,767	
X5.2					0,784	
X5.3					0,846	
X5.4					0,839	
Y1						0,936
Y2						0,926
Y3						0,953
Y4						0,925

3. Cross Loadings Awal

Kode Variabel/Item Pernyataan	X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1.1	0,919	0,647	0,491	0,429	0,442	0,586
X1.2	0,878	0,635	0,466	0,413	0,420	0,557
X1.3	0,910	0,638	0,471	0,494	0,487	0,543
X1.4	0,905	0,645	0,514	0,526	0,466	0,572
X1.5	0,908	0,681	0,480	0,447	0,502	0,675
X1.6	0,884	0,668	0,489	0,469	0,505	0,603
X2.1	0,712	0,900	0,456	0,448	0,544	0,652
X2.2	0,683	0,893	0,484	0,419	0,542	0,632
X2.3	0,664	0,879	0,521	0,366	0,507	0,620
X2.4	0,432	0,790	0,359	0,402	0,397	0,539
X3.1	0,356	0,355	0,624	0,392	0,363	0,398
X3.2	0,382	0,390	0,795	0,299	0,373	0,369
X3.3	0,420	0,370	0,796	0,281	0,396	0,360
X3.4	0,423	0,431	0,729	0,321	0,338	0,389
X4.1	0,537	0,426	0,336	0,810	0,353	0,478
X4.2	0,529	0,404	0,325	0,787	0,354	0,483
X4.3	0,372	0,320	0,329	0,770	0,204	0,372
X4.4	0,267	0,278	0,227	0,725	0,389	0,401
X4.5	0,358	0,391	0,317	0,800	0,358	0,451
X4.6	0,249	0,290	0,419	0,599	0,364	0,334
X4.7	0,355	0,363	0,415	0,791	0,366	0,471
X5.1	0,359	0,398	0,466	0,228	0,733	0,549
X5.2	0,395	0,416	0,523	0,281	0,751	0,529
X5.3	0,448	0,525	0,361	0,337	0,847	0,657
X5.4	0,410	0,486	0,330	0,363	0,839	0,634
X5.5	0,353	0,312	0,195	0,536	0,549	0,439
Y1	0,646	0,612	0,441	0,568	0,669	0,926
Y2	0,584	0,666	0,483	0,523	0,725	0,924
Y3	0,638	0,661	0,496	0,560	0,727	0,944
Y4	0,617	0,637	0,459	0,525	0,686	0,914
Y5	0,331	0,497	0,381	0,248	0,449	0,614

4. Cross Loadings Akhir

Kode Variabel/Item Pernyataan	X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1.1	0,919	0,647	0,453	0,443	0,432	0,592
X1.2	0,878	0,635	0,453	0,425	0,402	0,563
X1.3	0,910	0,639	0,429	0,502	0,449	0,552
X1.4	0,905	0,646	0,467	0,524	0,439	0,569
X1.5	0,908	0,682	0,436	0,458	0,482	0,686
X1.6	0,884	0,669	0,445	0,466	0,484	0,610
X2.1	0,712	0,901	0,399	0,447	0,523	0,643
X2.2	0,683	0,894	0,443	0,420	0,543	0,618
X2.3	0,663	0,879	0,491	0,354	0,508	0,600
X2.4	0,432	0,789	0,335	0,396	0,384	0,520
X3.2	0,382	0,390	0,863	0,297	0,409	0,371
X3.3	0,419	0,370	0,865	0,273	0,442	0,358
X3.4	0,423	0,431	0,740	0,300	0,330	0,361
X4.1	0,537	0,427	0,287	0,845	0,298	0,514
X4.2	0,529	0,404	0,293	0,821	0,308	0,511
X4.3	0,372	0,320	0,289	0,792	0,159	0,388
X4.4	0,267	0,278	0,204	0,728	0,331	0,409
X4.5	0,358	0,391	0,245	0,763	0,289	0,452
X4.7	0,355	0,363	0,343	0,773	0,300	0,467
X5.1	0,359	0,398	0,493	0,204	0,767	0,540
X5.2	0,395	0,416	0,551	0,252	0,784	0,519
X5.3	0,448	0,526	0,295	0,333	0,846	0,654
X5.4	0,410	0,487	0,263	0,358	0,839	0,629
Y1	0,646	0,612	0,372	0,575	0,644	0,936
Y2	0,584	0,666	0,422	0,520	0,702	0,926
Y3	0,638	0,660	0,454	0,569	0,708	0,953
Y4	0,617	0,637	0,401	0,524	0,667	0,925

5. Fornell-Larcker Criterion

Kode Variabel	X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1	0,901					
X2	0,726	0,867				
X3	0,496	0,483	0,825			
X4	0,521	0,466	0,353	0,788		
X5	0,499	0,568	0,479	0,360	0,810	
Y	0,664	0,689	0,441	0,585	0,728	0,935

6. Construct Reliability and Validity

Kode Variabel/Pengukuran Outer Model	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0,954	0,957	0,963	0,811
X2	0,889	0,896	0,924	0,752
X3	0,761	0,762	0,864	0,680
X4	0,878	0,883	0,907	0,621
X5	0,826	0,834	0,884	0,656
Y	0,952	0,953	0,965	0,874

7. R-Square

Kode Variabel/Pengukuran Inner Model	R Square	R Square Adjusted
Y	0,718	0,709

LAMPIRAN 4
HASIL INNER MODEL

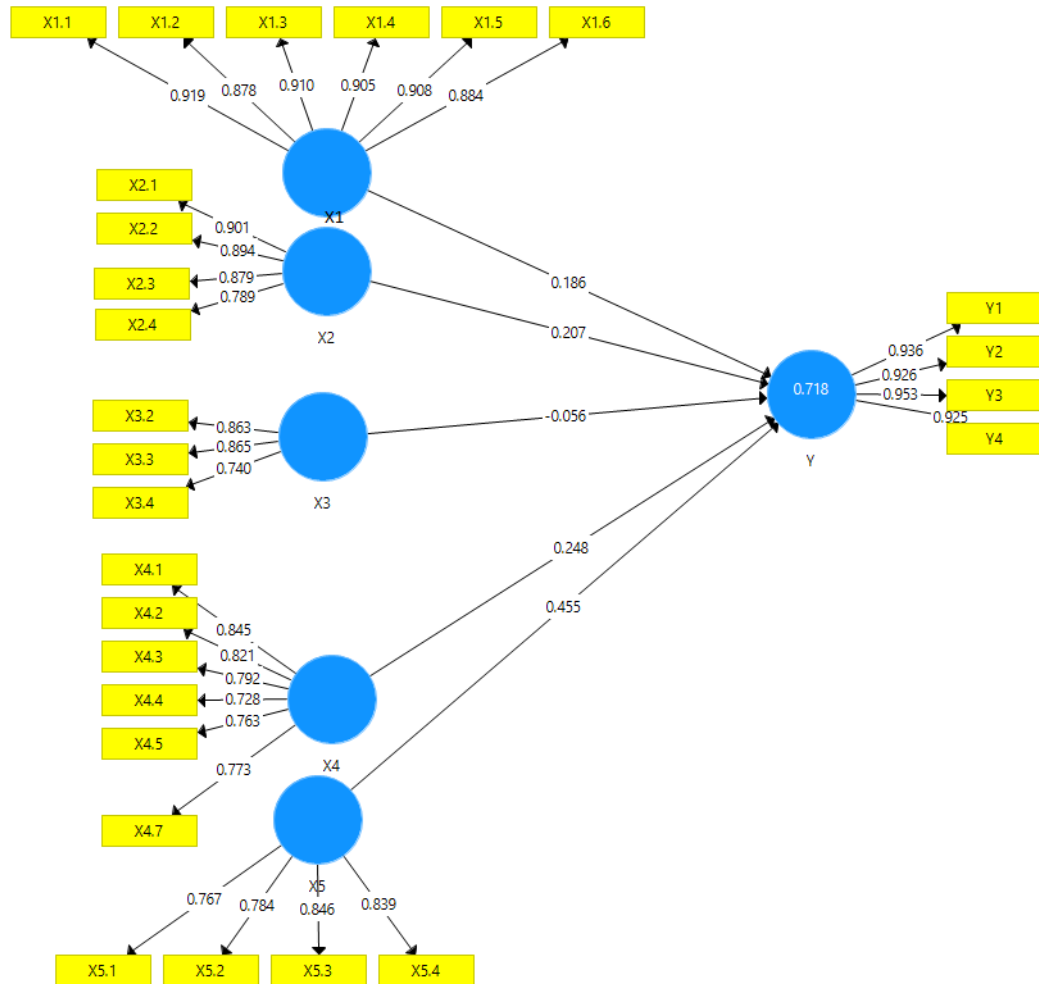
Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
X1 -> Y	0,186	0,177	0,057	3,236	0,001
X2 -> Y	0,207	0,202	0,090	2,300	0,022
X3 -> Y	-0,056	-0,054	0,052	1,086	0,278
X4 -> Y	0,248	0,255	0,063	3,943	0,000
X5 -> Y	0,455	0,460	0,081	5,600	0,000



LAMPIRAN 5

PLS Algorithm



LAMPIRAN 6

Analisis *Bootstrapping*

