

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah variabel-variabel yang memengaruhi pelayanan tanpa pungutan liar (biaya tidak resmi) pada BPR/BPRS di wilayah kerja OJK Tasikmalaya, Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan variabel bebas berupa remunerasi dan keterikatan kerja. Serta menggunakan variabel mediasi berupa budaya organisasi dan potensi whistleblower.

#### **3.2. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei, yaitu pengumpulan data primer dengan menggunakan kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator dari setiap variabel penelitian. Penelitian ini berorientasi pada pengujian hipotesis berdasarkan landasan teori yang telah dibangun sebelumnya. Penelitian *Survei* menurut Sugiyono (2020): “Penelitian yang terjadi pada masa lampau atau saat ini tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel sosiologis dan psikologis dari sampel”.

##### **3.2.1 Operasionalisasi Variabel**

Operasionalisasi variabel merupakan penjabaran dari konsep variabel penelitian ke dalam dimensi, indikator, dan instrumen pengukuran yang dapat diobservasi dan diukur secara empiris.

Variabel bebas (laten eksogen) merupakan suatu variabel yang diduga mempengaruhi keragaman variabel lainnya yang menyertainya, dengan kata lain

variabel bebas adalah variabel yang menjadi penyebab kemunculan atau perubahan variabel lain (Mundir, 2012: 9). Variabel bebas atau laten eksogen penelitian ini adalah remunerasi, keterikatan kerja

Variabel terikat (laten endogen) adalah variabel yang terpengaruh atau dapat dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas atau laten eksogen (Mundir, 2012: 9). Variabel bebas atau laten endogen penelitian ini adalah pelayanan tanpa pungutan liar (biaya tidak resmi).

Variabel mediasi adalah variabel antara yang berfungsi memediasi hubungan tidak langsung antara variabel independen dan dependen, sehingga pengaruh X terhadap Y terjadi melalui M. (Sugiyono, 2020). Variabel mediasi pada penelitian ini adalah budaya organisasi, potensi whistleblower.

Penelitian ini menggunakan lima variabel utama, yaitu:

1. Remunerasi ( $X_1$ ) sebagai variabel independen yang terdiri dari beberapa dimensi : Gaji Pokok (*Base Salary*), Tunjangan dan Fasilitas (*Allowances & Benefits*), Insentif dan Bonus (*Incentives & Bonuses*), Keadilan Remunerasi (*Remuneration Fairness*), dan Daya Saing Remunerasi (*Remuneration Competitiveness*).
2. Keterikatan Kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel independen terdiri dari dimensi : vigor, dedication dan absorptioan..
3. Budaya Organisasi ( $M_1$ ) sebagai variabel mediasi dengan menggunakan nilai-nilai Integritas, Loyalitas dan Ikhlas.
4. Potensi Whistleblower ( $M_2$ ) sebagai variabel mediasi yang mempunyai beberapa parameter : kesadaran etis terhadap pelanggaran, niat melaporkan (reporting

intention), persepsi terhadap perlindungan organisasi, keberanian moral dan integritas pribadi, serta kesiapan bertindak (*readiness to act*) meskipun berisiko.

5. Pelayanan Tanpa Pungutan Liar (Biaya Tidak Resmi) (Y) sebagai variabel dependen yang diukur melalui transparansi proses, kepatuhan pada SOP, akuntabilitas layanan dan kepuasan nasabah.

Praktek pengambilan tidak semua indikator dari suatu variabel penelitian umumnya disebut sebagai reduksi indikator, dan ini sering dilakukan dalam penelitian kuantitatif berdasarkan pertimbangan teoritis, empiris, atau praktis. Hal ini diungkapkan oleh Sugiyono (2020) menjelaskan bahwa seleksi indikator dalam penelitian dapat dilakukan berdasarkan *relevansi teoritis* dan *validitas empiris*. Indikator yang tidak relevan atau tidak memenuhi uji validitas dapat dihilangkan agar analisis lebih fokus dan efisien. Hal ini juga berlaku saat menggunakan analisis faktor untuk mengeliminasi indikator dengan *loading factor* rendah.

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Varia bel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator Operasional	Skala	Sumber
Remu nerasi (X <sub>1</sub> )	Pemberian penghargaan finansial dan non-finansial kepada pegawai BPR/BPRS atas kontribusi, tanggung jawab, dan kinerja yang diberikan	Gaji Pokok	Kesesuaian gaji dengan jabatan	Likert	Dessler (2020)
		Tunjangan & Fasilitas	Kecukupan tunjangan dan fasilitas yang diterima	Likert	Armstrong (2021)
		Insentif & Bonus	Keterkaitan insentif dan bonus dengan kinerja	Likert	Milkovich et al. (2019)
		Keadilan Remunerasi	Transparansi sistem penetapan remunerasi	Likert	Adams (1965)
		Daya Saing Remunerasi	Daya saing remunerasi dengan industri sejenis	Likert	Priyono et al. (2022)

Varia bel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator Operasional	Skala	Sumber
Keterikatan Kerja (X <sub>2</sub> )	Sejauh mana pegawai BPR/BPRS memiliki energi, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaannya	Vigor	1.Semangat dalam bekerja 2.Ketahanan dalam menghadapi tekanan kerja	Likert Likert	Schaufeli & Bakker (2004) Schaufeli & Bakker (2004)
		Dedication	Pekerjaan dipandang bermakna	Likert	Schaufeli & Bakker (2004)
		Absorption	1.Fokus penuh dalam pekerjaan	Likert	Schaufeli & Bakker (2004)
			2.Sulit melepaskan diri dari pekerjaan	Likert	Schaufeli & Bakker (2004)
Budaya Organisasi (M <sub>1</sub> )	Nilai, keyakinan, dan asumsi bersama yang memengaruhi cara pegawai BPR/BPRS berpikir, bersikap, dan berperilaku dalam organisasi	Integritas	1.Kejujuran dalam menjalankan tugas.	Likert	Becker (1998); Audi & Murphy (2006).
			2.Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur	Likert	Becker (1998)
		Loyalitas	1.Kebanggaan menjadi bagian organisasi	Likert	Meyer & Allen (1991); Oliver (1999)
			2.Keinginan untuk tetap bekerja dan berkontribusi	Likert	Meyer & Allen (1991)
		Ikhlas	1.Bekerja dengan ketulusan	Likert	Ashmos & Duchon (2000)
			2.Kepuasan batin dalam menyelesaikan pekerjaan	Likert	Ashmos & Duchon (2000)
Potensi Whistleblower (M <sub>2</sub> )	Kesediaan dan kesiapan pegawai BPR/BPRS untuk mengungkap pelanggaran yang merugikan organisasi dan seluruh stakeholder	Kesadaran etis	Kemampuan mengenali suatu tindakan sebagai pelanggaran	Likert	Park & Blenkinsopp (2009)
			Niat melaporkan	Keinginan melaporkan pelanggaran yang diketahui	Likert
		Persepsi perlindungan organisasi		Keyakinan akan perlindungan terhadap pelapor	Likert
			Keberanian moral & integritas	1.Keberanian bertindak sesuai etika meskipun tertekan	Likert
		2.Komitmen pada kejujuran		Likert	Kaptein (2011)
		Kesiapan bertindak	Kesiapan melaporkan meskipun menghadapi risiko	Likert	Near & Miceli (1985)

Varia bel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator Operasional	Skala	Sumber
Pelay anan Tanp a Pungl i (Y)	Pelayanan yang diberikan pegawai BPR/BPRS tanpa permintaan atau penerimaan biaya tidak resmi yang merugikan nasabah dan stakeholder	Transparans i Proses	Keterbukaan informasi biaya layanan	Likert	Dwiyanto (2018); LAN (2019)
		Kepatuhan pada SOP	Kesesuaian pelayanan dengan prosedur resmi	Likert	KemenPAN-RB (2020); Ombudsman RI (2022)
		Akuntabilita s Layanan	Kejelasan mekanisme pengawasan layanan	Likert	World Bank (2021)
		Kepuasan Nasabah	Kepuasan terhadap pelayanan tanpa biaya di luar ketentuan	Likert	Kotler & Keller (2016)

### 3.2.2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei, yakni penyebaran kuesioner kepada responden yang menjadi sampel penelitian. Kuesioner dipilih karena mampu menghimpun data primer secara sistematis, terukur, dan sesuai dengan variabel yang diteliti. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel penelitian, baik variabel independen, mediasi, maupun dependen, yang sebelumnya telah dirumuskan dalam tabel operasionalisasi variabel.

Selain kuesioner, data sekunder juga digunakan untuk melengkapi dan memperkaya analisis. Data sekunder diperoleh dari laporan resmi pemerintah, laporan Otoritas Jasa Keuangan (OJK), laporan lembaga internasional, jurnal ilmiah, serta publikasi terkait yang relevan dalam lima tahun terakhir. Dengan demikian, data yang diperoleh mencakup data primer yang bersifat empiris serta data sekunder yang memberikan konteks dan validitas tambahan.

### **3.2.2.1. Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu:

#### **1. Data Primer**

Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui metode survei dengan menggunakan kuesioner. Responden penelitian ini adalah pegawai pada BPR/BPRS di wilayah kerja OJK Tasikmalaya. Data primer ini mencakup jawaban responden terkait persepsi, sikap, dan pengalaman mereka sesuai dengan indikator variabel penelitian.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung, seperti dokumen resmi pemerintah, laporan Otoritas Jasa Keuangan (OJK), laporan Ombudsman RI, lembaga internasional, serta artikel ilmiah, jurnal, dan literatur lain yang relevan dalam lima tahun terakhir. Data sekunder ini digunakan untuk memperkuat argumentasi konseptual, memberikan konteks empiris, serta mendukung hasil analisis dari data primer.

### **3.2.2.2. Populasi Sasaran Penelitian**

Adapun pengertian populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan” (Sugiyono, 2020: 55). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada BPR/BPRS di wilayah kerja OJK Tasikmalaya.

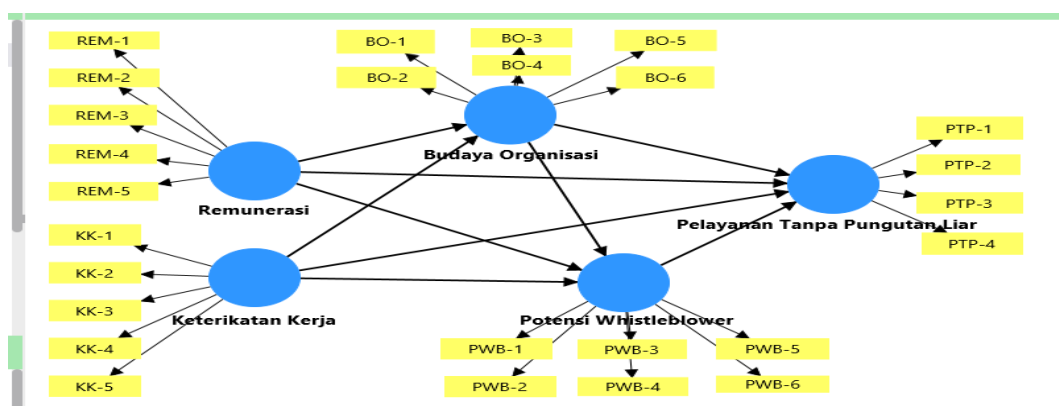
### 3.2.2.3. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek (Sugiyono, 2020).

Penentuan jumlah sampel mengacu pada rekomendasi Hair et al. (2021), bahwa jumlah sampel adalah 5-10 X jumlah indikator. Berdasarkan Tabel 3.1 jumlah indikator adalah 26, dengan demikian jumlah sampel pada penelitian ini adalah antara 130-260 sampel.

### 3.2.3. Model Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 5 (lima) variabel, dimana 2 (dua) variabel bebas (*independent variable*), yaitu Remunerasi ( $X_1$ ) dan Keterikatan Kerja ( $X_2$ ), 2 (dua) variabel mediasi (*mediation variable*), yaitu Budaya Organisasi ( $M_1$ ) dan Potensi Whistleblower ( $M_2$ ) serta 1 (satu) variabel terikat (*dependent variable*) adalah Pelayanan Tanpa Pungutan Liar (Biaya Tidak Resmi) ( $Y$ ). Berdasarkan keterangan tersebut, akan diterjemahkan sebuah gambar:



**Gambar 3.1**  
**Model Penelitian**

Menurut Baron dan Kenny, variabel mediasi adalah variabel yang berada di antara hubungan variabel independen dan variabel dependen, sehingga pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen terjadi secara tidak langsung melalui variabel tersebut. Dalam konteks penelitian kuantitatif modern, khususnya menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*, variabel mediasi diposisikan sebagai konstruk yang menerima pengaruh dari variabel eksogen dan selanjutnya memengaruhi variabel endogen.

Keberadaan variabel mediasi dalam model penelitian bertujuan untuk:

1. Memperjelas hubungan kausal antar variabel penelitian;
2. Mengungkap proses internal atau mekanisme laten yang tidak dapat dijelaskan melalui hubungan langsung;
3. Meningkatkan kekuatan teoritis dan empiris model penelitian;
4. Menghindari penyederhanaan hubungan sebab-akibat yang bersifat kompleks.

Dalam penelitian ini, variabel mediasi digunakan untuk menjelaskan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak terjadi secara langsung semata, melainkan melalui peran variabel mediasi sebagai faktor perantara.

Berdasarkan hubungan antara pengaruh langsung dan tidak langsung, variabel mediasi dalam penelitian SEM-PLS (Hair et al : 2021), yang mengadopsi kerangka Zhao et al (2010), dapat diklasifikasikan menjadi:

#### 1. *Complementary Mediation*

- *Indirect Effect* signifikan
- *Direct effect* signifikan

- Koefisien searah

Mediator menjelaskan sebagian pengaruh, tetapi jalur langsung tetap relevan.

## 2. *Competitive Mediation*

- *Indirect Effect* signifikan
- *Direct effect* signifikan
- Koefisien berlawanan arah

Mediator mentransmisikan efek yang berlawanan dengan pengaruh langsung.

## 3. *Indirect Only Mediation*

- *Indirect Effect* signifikan
- *Direct effect* tidak signifikan

Disebut juga mediasi penuh (full mediation) secara praktis dalam interpretasi PLS-SEM

## 4. *Direct Only - Non Mediation*

- *Indirect Effect* tidak signifikan
- *Direct effect* signifikan

Tidak ada peran mediator.

### 3.2.4. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas / laten eksogen yaitu Remunerasi ( $X_1$ ), Keterikatan Kerja ( $X_2$ ), dua variabel mediasi yaitu Budaya Organisasi ( $M_1$ ), Potensi Whistleblower ( $M_2$ ), serta variabel terikat / laten endogen yaitu Pelayanan Tanpa Pungutan Liar (Y). Penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta atau kejadian-

kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Dalam penelitian deskriptif cenderung tidak perlu mencari atau menerangkan saling hubungan dan menguji hipotesis (Hardani et al, 2020: 54). Penelitian verifikatif untuk menguji atau memverifikasi teori dengan cara menjawab hipotesis atau pertanyaan penelitian yang diperoleh dari teori. Hipotesis atas pertanyaan penelitian tersebut mengandung variabel untuk ditentukan jawabannya (Siyoto, Sandu, &Sodik, 2015: 48). Menurut Hardani et al (2020: 249) verifikatif untuk menguji kebenaran suatu fenomena. Data yang telah dikumpulkan melalui instrument penelitian selanjutnya dilakukan analisis melalui:

#### **3.2.4.1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif merupakan analisis yang bertujuan menggambarkan suatu kondisi atau fenomena yang berhubungan dengan variabel penelitian, yaitu remunerasi, keterikatan kerja, budaya organisasi, potensi whistleblower, dan pelayanan tanpa pungutan liar. Analisis deskriptif bertujuan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Siyoto, Sindu, &Sodik, 2015: 111). Dalam mengetahui persepsi responden mengenai variable penelitian, maka dilakukan pengujian deskriptif dengan menggunakan rumus Nilai Jenjang Interval (NJI) dengan formulasi sebagai berikut:

$$NJJ = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

Keterangan:

NJI = Nilai Jenjang Interval

Nilai Tertinggi = Skor tertinggi x jumlah responden x jumlah pertanyaan

Nilai Terendah = Skor terendah x jumlah responden x jumlah pertanyaan

### 3.2.4.2. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif bertujuan untuk mengetahui tingkat hubungan kausalitas antar variabel serta untuk menguji suatu hipotesis apakah sesuai dengan harapan atau teori yang sudah baku (Suryana, 2010: 20). Metode yang digunakan penulis pada penelitian ini adalah *Partial Least Square (PLS)*.

#### 3.2.4.2.1. Partial Least Square (PLS)

*Partial Least Square (PLS)* merupakan metode analisis yang *powerful* dan sering disebut juga sebagai *soft modeling* karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (*Ordinary least Square*) regresi, seperti data harus terdistribusi normal secara *multivariate* dan tidak adanya problem multikolinearitas antar variabel *independen* atau bebas (Ghozali, 2021: 5).

Menurut Setiawan (2021: 5) *Partial Least Square (PLS)* adalah salah satu metode alternatif *struktural equation modeling (SEM)* dalam menghadapi variabel yang sangat kompleks, distribusi data tidak normal, dan ukuran sampel data kecil. PLS dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih variabel laten. SEM merupakan salah satu kajian bidang statistika yang dapat digunakan untuk mengatasi masalah penelitian, dengan variabel bebas maupun variabel terikat yang tidak terukur (Nisa, Mukrimatun, Sudarno, 2021: 67).

PLS merupakan salah satu metode analisis regresi, dan menguji korelasi yang meniadakan asumsi-asumsi OLS (*Ordinary Least Squares*) yang memerlukan distribusi data normal. PLS menggunakan literasi *algorithm* dalam mengukur variabel indikator dan memberikan jumlah bobot nilai untuk variabel laten serta berkoneksi dengan variabel latihan lainnya. Tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi estimasi (Setiaman, 2021: 9).

Prosedur *bootstrapping* digunakan untuk mengevaluasi korelasi variabel laten yang terbentuk, tergambar pada analisis jalur (*path analysis*) nilai koefisien korelasi, koefisien determinan (R-Square) dan signifikansi kontribusi variabel eksogen terhadap endogen. Pendekatan *variance based* dengan PLS mengubah orientasi analisis dari menguji model kausalitas (model yang dikembangkan berdasarkan teori) ke model prediktif komponen. Pertimbangan menggunakan SEM-PLS adalah karena komposisi variabel adalah linier yang dikombinasikan dengan beberapa variabel lain (Setiaman, 2021: 6).

Pada dasarnya PLS dikembangkan untuk menguji teori yang lemah dan data yang lemah seperti sampel yang kecil atau adanya masalah normalitas data. Walaupun PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel paten (*prediction*), Chin dan Newsted mengemukakan bahwa PLS dapat juga digunakan untuk mengkonfirmasi teori. Lebih lanjut Fornell dan Bookstein menjelaskan bahwa dibandingkan dengan metode *maximum likelihood*, PLS menghindarkan dua masalah serius yang ditimbulkan oleh SEM berbasis *covariance* yaitu *improper solutions* dan *factor indeterminacy* (Ghozali, 2021: 5).

Sebagai teknik prediksi PLS mengasumsikan bahwa semua ukuran varian adalah varian yang berguna untuk dijelaskan sehingga pendekatan estimasi variabel laten dianggap sebagai kombinasi linear dari indikator dan menghindari masalah *factor indeterminacy*. PLS menggunakan literasi *algorithm* yang terdiri dari seri OLS (*Ordinary Least Squares*) sehingga persoalan identifikasi model tidak menjadi masalah untuk model *recursive* (model yang mempunyai satu arah kausalitas) dan menghindari masalah untuk model yang bersifat *non-recursive* (model yang bersifat timbal balik atau *reciprocal* antar variabel) yang dapat diselesaikan oleh SEM berbasis *covariance*. Sebagai alternatif analisis *covariance based SEM*, menurut Chin dan Newsted, pendekatan *variance based* dengan PLS mengubah orientasi analisis dari menguji model kausalitas (model yang dikembangkan berdasarkan teori) ke model prediksi komponen (Ghozali, 2021: 6).

#### **3.2.4.2.2. Model Pengukuran dan Model Struktural**

Menurut Ghozali (2021: 7) analisis SEM-PLS terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran atau sering disebut *outer model*, dan model struktural atau sering disebut *inner model*.

##### **1. Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Menurut Imam Ghozali dan Hengky Latan (2020), model pengukuran adalah bagian dari model SEM/PLS yang menjelaskan hubungan antara konstruk laten dengan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukurnya. Model pengukuran digunakan untuk menilai validitas indikator, menilai reliabilitas

konstruk dan memastikan kesesuaian indikator dengan konstruk teoritis. Penilaian model pengukuran umumnya meliputi:

- Validitas konvergen (*convergent validity*)
- Validitas diskriminan (*Discriminant validity*)
- Reliabilitas

Validitas konvergen adalah tingkat sejauh mana indikator-indikator yang mengukur suatu konstruk yang sama memiliki korelasi tinggi dan benar-benar merepresentasikan konstruk tersebut dalam model pengukuran. Validitas konvergen dinilai melalui *Outer loading* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. *Outer loading* adalah koefisien yang menunjukkan besarnya korelasi antara indikator dengan konstruk laten yang diukurnya dalam model pengukuran PLS-SEM. Nilai *outer loading* digunakan untuk menilai kontribusi masing-masing indikator terhadap konstruk dan mengevaluasi validitas konvergen pada model pengukuran. *Average Variance Extracted (AVE)* adalah ukuran dalam evaluasi model pengukuran PLS-SEM yang menunjukkan rata-rata varians indikator yang dapat dijelaskan oleh konstruk laten. AVE digunakan untuk menilai kualitas konstruk dalam menjelaskan indikator dan memastikan bahwa indikator benar-benar merepresentasikan konstruk laten (Ghozali & Latan, 2020).

Validitas diskriminan adalah tingkat sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dan tidak memiliki korelasi yang tinggi dengan konstruk lain dalam model. Validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan perbedaan konseptual antar konstruk, menghindari tumpang tindih pengukuran antar variabel laten dan meningkatkan keakuratan interpretasi model. Validitas diskriminan umumnya

dinilai melalui *Fornell-Larcker Criterion*, *HTMT* atau *Cross Loading*. *Fornell-Larcker Criterion* adalah metode untuk menilai validitas diskriminan dalam model pengukuran PLS-SEM dengan membandingkan akar kuadrat AVE suatu konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya. Nilai *Fornell-Larcker Criterion* digunakan untuk menguji apakah konstruk memiliki keunikan pengukuran dan memastikan bahwa indikator lebih merefleksikan konstruksya sendiri dibanding konstruk lain. *HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio)* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan dalam model PLS-SEM dengan membandingkan rasio korelasi antar konstruk yang berbeda dengan korelasi indikator dalam konstruk yang sama. *HTMT* digunakan untuk menguji apakah konstruk benar-benar berbeda secara empiris dan mengidentifikasi potensi tumpang tindih konstruk. *Cross loading* adalah nilai korelasi antara setiap indikator dengan seluruh konstruk laten dalam model, yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan pada model pengukuran PLS-SEM. *Cross loading* menunjukkan bahwa indikator harus memiliki loading tertinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan loading pada konstruk lain, sehingga indikator benar-benar merepresentasikan konstruk yang tepat (Ghozali & Latan, 2020).

Reliabilitas adalah tingkat konsistensi suatu instrumen atau indikator dalam mengukur konstruk laten, sehingga hasil pengukuran tetap stabil dan dapat dipercaya. Reliabilitas digunakan untuk memastikan bahwa indikator memiliki konsistensi internal yang baik dan konstruk laten diukur secara stabil dan dapat dipercaya. Indikator reliabilitas yang umum digunakan adalah *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (Ghozali & Latan, 2020).

Analisa *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel) (Umar, 2019). Ada beberapa perhitungan dalam analisa ini:

1. Nilai *outer loading* dikatakan tinggi jika komponen atau indikator berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan, *outer loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Ghozali & Latan, 2020).
2. *Average Variance Extracted* (AVE) adalah rata-rata varian yang setidaknya sebesar 0,5 (Ghozali & Latan, 2020).
3. Nilai Fornell - Larcker Criterion : akar AVE lebih besar dari korelasi antar konstruk.
4. Nilai HTMT : < 0,90 atau 0,95.
5. Cross Loading : nilai loading indikator tertinggi pada konstraknya sendiri.
6. *Cronbach alpha* :  $\geq 0,70$  , maka reliabilitas baik
7. *Composite reliability* :  $\geq 0,70$  , maka reliabilitas baik

*Outer Model* atau model pengukuran menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel laten nya. Persamaan untuk *outer model reflektive* sebagai berikut (Ghozali, 2021: 9):

$$x = \Lambda_{x\xi} + \varepsilon_x$$

$$y = \Lambda_{y\eta} + \varepsilon_y$$

Dimana:

$x$  dan  $y$  : variabel manifest (indikator) untuk konstruk laten eksogen ( $\xi$ ) dan endogen ( $\eta$ )

$\Lambda_x$  dan  $\Lambda_y$  : matriks loading yang menggambarkan koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dan indikatornya.

$\varepsilon_x$  dan  $\varepsilon_y$  : residual kesalahan pengukuran (*measurement error*)

## 2. Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut Imam Ghozali dan Hengky Latan (2020), Model struktural adalah bagian dari model SEM/PLS yang menjelaskan hubungan kausal atau pengaruh antar konstruk laten dalam penelitian. Model struktural digunakan untuk menguji hubungan antar konstruk dalam model, menilai kemampuan prediktif model dan mengetahui kekuatan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Pada analisa model ini adalah untuk menguji hubungan antara konstruksi laten. Ada beberapa perhitungan dalam analisa ini:

1. Multikolinearitas adalah kondisi dalam model regresi atau model struktural ketika terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen, sehingga variabel-variabel tersebut saling menjelaskan dan menyebabkan estimasi koefisien menjadi tidak stabil (Ghozali & Latan, 2020).
2. R Square ( $R^2$ ) atau koefisien determinasi adalah ukuran dalam analisis regresi atau model struktural yang menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam model penelitian (Ghozali & Latan, 2020).
3. F Square ( $f^2$ ) adalah ukuran effect size dalam analisis PLS-SEM yang digunakan untuk menilai besarnya kontribusi suatu variabel eksogen terhadap

nilai R Square konstruk endogen dalam model struktural (Ghozali & Latan, 2020).

4. Model fit adalah ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana model penelitian secara keseluruhan mampu merepresentasikan data empiris, baik pada model pengukuran maupun model struktural (Ghozali & Latan, 2020).
5. Q Square ( $Q^2$ ) adalah ukuran dalam evaluasi model PLS-SEM yang digunakan untuk menilai kemampuan prediktif (predictive relevance) model terhadap konstruk endogen (Ghozali & Latan, 2020).

*Inner model* menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada *substantive theory*. Persamaan untuk *inner model* sebagai berikut: (Ghozali, 2021: 9)

$$\eta = \beta_0 + \beta_\eta + \Gamma\xi + \zeta$$

- $\eta$ : vector konstruk endogen
- $\xi$ : vector konstruk eksogen
- $\zeta$ : vector variabel residual (*unexplained variance*)

#### **3.2.4.2.3. Konstruk Reflektif dan Formatif**

Menurut Ghozali (2021), konstruk reflektif adalah jenis konstruk dalam model pengukuran di mana variabel laten dianggap sebagai penyebab munculnya indikator, sehingga perubahan pada konstruk akan tercermin pada perubahan indikator-indikatornya. Konstruk reflektif menunjukkan hubungan bahwa indikator merupakan manifestasi dari konstruk laten, sehingga indikator-indikator tersebut biasanya memiliki korelasi yang tinggi dan dapat saling dipertukarkan secara konseptual.

Ciri utama konstruk reflektif :

- Arah hubungan dari konstruk → indikator
- Indikator memiliki korelasi tinggi satu sama lain
- Penghapusan satu indikator tidak mengubah makna konstruk secara substansial
- Evaluasi menggunakan outer loading, AVE, dan reliabilitas

Menurut Ghozali (2021), konstruk formatif adalah jenis konstruk dalam model pengukuran di mana indikator dianggap sebagai pembentuk atau penyebab variabel laten, sehingga perubahan pada indikator akan menyebabkan perubahan pada konstruk. Konstruk formatif menunjukkan bahwa variabel laten dibentuk oleh kombinasi indikator, sehingga indikator tidak harus saling berkorelasi dan masing-masing mewakili dimensi yang berbeda dari konstruk.

Ciri utama konstruk formatif :

- Arah hubungan dari indikator → konstruk
- Indikator tidak harus berkorelasi tinggi
- Penghapusan indikator dapat mengubah makna konstruk
- Evaluasi menggunakan outer weight, multikolinearitas (VIF), dan signifikansi indikator.

#### **3.2.4.2.4. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, ketika t-statistik  $> 1,96$ .

Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka  $H_a$  di terima jika nilai  $p < 0,05$  (Umar, 2019). Apabila hipotesis penelitian tersebut dinyatakan kedalam hipotesis statistik maka:

$H_o : \beta_1 \leq 0$ , tidak terdapat pengaruh positif dari remunerasi (variabel  $X_1$ ) terhadap budaya organisasi (variabel  $M_1$ ).

$H_a : \beta_1 > 0$ , terdapat pengaruh positif dari remunerasi (variabel  $X_1$ ) terhadap budaya organisasi (variabel  $M_1$ ).

$H_o : \beta_2 \leq 0$ , tidak terdapat pengaruh positif dari remunerasi (variabel  $X_1$ ) terhadap potensi whistleblower (variabel  $M_2$ )

$H_a : \beta_2 > 0$ , terdapat pengaruh positif dari remunerasi (variabel  $X_1$ ) terhadap potensi whistleblower (variabel  $M_2$ )

$H_o : \beta_3 \leq 0$ , tidak terdapat pengaruh positif dari remunerasi (variabel  $X_1$ ) terhadap pelayanan tanpa pungli (variabel  $Y$ ).

$H_a : \beta_3 > 0$ , terdapat pengaruh positif dari remunerasi (variabel  $X_1$ ) terhadap pelayanan tanpa pungli (variabel  $Y$ ).

$H_o : \beta_4 \leq 0$ , tidak terdapat pengaruh positif dari keterikatan kerja (variabel  $X_2$ ) terhadap budaya organisasi (variabel  $M_1$ ).

$H_a : \beta_4 > 0$ , terdapat pengaruh positif dari keterikatan kerja (variabel  $X_2$ ) terhadap budaya organisasi (variabel  $M_1$ ).

$H_o : \beta_5 \leq 0$ , tidak terdapat pengaruh positif dari keterikatan kerja (variabel  $X_2$ ) terhadap potensi whistleblower (variabel  $M_2$ )

$H_a : \beta_5 > 0$ , terdapat pengaruh positif dari keterikatan kerja (variabel  $X_2$ ) terhadap potensi whistleblower (variabel  $M_2$ )

Ho :  $\beta_6 \leq 0$ , tidak terdapat pengaruh positif dari keterikatan kerja (variabel  $X_2$ ) terhadap pelayanan tanpa pungli (variabel Y).

Ha :  $\beta_6 > 0$ , terdapat pengaruh positif dari keterikatan kerja (variabel  $X_2$ ) terhadap pelayanan tanpa pungli (variabel Y).

Ho :  $\beta_7 \leq 0$ , tidak terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi (variabel  $M_1$ ) terhadap potensi whistleblower (variabel  $M_2$ )

Ha :  $\beta_7 > 0$ , terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi (variabel  $M_1$ ) terhadap potensi whistleblower (variabel  $M_2$ )

Ho :  $\beta_8 \leq 0$ , tidak terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi (variabel  $M_1$ ) terhadap pelayanan tanpa pungli (variabel Y).

Ha :  $\beta_8 > 0$ , terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi (variabel  $M_1$ ) terhadap pelayanan tanpa pungli (variabel Y).

Ho :  $\beta_9 \leq 0$ , tidak terdapat pengaruh positif dari potensi whistleblower (variabel  $M_2$ ) terhadap pelayanan tanpa pungli (variabel Y).

Ha :  $\beta_9 > 0$ , terdapat pengaruh positif dari potensi whistleblower (variabel  $M_2$ ) terhadap pelayanan tanpa pungli (variabel Y).

Ho :  $\beta_{10} \leq 0$ , tidak terdapat pengaruh positif dari mediasi budaya organisasi (variabel  $M_1$ ) pada pengaruh remunerasi (variabel  $X_1$ ) terhadap potensi whistleblower (variabel  $M_2$ ).

Ha :  $\beta_{10} > 0$ , terdapat pengaruh positif dari mediasi budaya organisasi (variabel  $M_1$ ) pada pengaruh remunerasi (variabel  $X_1$ ) terhadap potensi whistleblower (variabel  $M_2$ ).

Ho :  $\beta_{11} \leq 0$ , tidak terdapat pengaruh positif dari mediasi budaya organisasi (variabel  $M_1$ ) pada pengaruh remunerasi (variabel  $X_1$ ) terhadap pelayanan tanpa pungli (variabel Y)

Ha :  $\beta_{11} > 0$ , terdapat pengaruh positif dari mediasi budaya organisasi (variabel  $M_1$ ) pada pengaruh remunerasi (variabel  $X_1$ ) terhadap pelayanan tanpa pungli (variabel Y)

Ho :  $\beta_{12} \leq 0$ , tidak terdapat pengaruh positif dari mediasi potensi whistleblower (variabel  $M_2$ ) pada pengaruh remunerasi (variabel  $X_1$ ) terhadap pelayanan tanpa pungli (variabel Y)

Ha :  $\beta_{12} > 0$ , terdapat pengaruh positif dari mediasi potensi whistleblower (variabel  $M_2$ ) pada pengaruh remunerasi (variabel  $X_1$ ) terhadap pelayanan tanpa pungli (variabel Y)

Ho :  $\beta_{13} \leq 0$ , tidak terdapat pengaruh positif dari mediasi berantai (serial mediation) budaya organisasi (variabel  $M_1$ ) dan potensi whistleblower (variabel  $M_2$ ), pada pengaruh remunerasi (variabel  $X_1$ ) terhadap pelayanan tanpa pungli (variabel Y)

Ha :  $\beta_{13} > 0$ , terdapat pengaruh positif dari mediasi berantai (serial mediation) budaya organisasi (variabel  $M_1$ ) dan potensi whistleblower (variabel  $M_2$ ), pada pengaruh remunerasi (variabel  $X_1$ ) terhadap pelayanan tanpa pungli (variabel Y)

Ho :  $\beta_{14} \leq 0$ , tidak terdapat pengaruh positif dari mediasi budaya organisasi (variabel  $M_1$ ) pada pengaruh keterikatan kerja (variabel  $X_2$ ) terhadap potensi whistleblower (variabel  $M_2$ )

Ha :  $\beta_{14} > 0$ , terdapat pengaruh positif dari mediasi budaya organisasi (variabel  $M_1$ ) pada pengaruh keterikatan kerja (variabel  $X_2$ ) terhadap potensi whistleblower (variabel  $M_2$ )

Ho :  $\beta_{15} \leq 0$ , tidak terdapat pengaruh positif dari mediasi budaya organisasi (variabel  $M_1$ ) pada pengaruh keterikatan kerja (variabel  $X_2$ ) terhadap pelayanan tanpa pungli (variabel Y)

Ha :  $\beta_{15} > 0$ , terdapat pengaruh positif dari mediasi budaya organisasi (variabel  $M_1$ ) pada pengaruh keterikatan kerja (variabel  $X_2$ ) terhadap pelayanan tanpa pungli (variabel Y)

Ho :  $\beta_{16} \leq 0$ , tidak terdapat pengaruh positif dari mediasi potensi whistleblower (variabel  $M_2$ ) pada pengaruh keterikatan kerja (variabel  $X_2$ ) terhadap pelayanan tanpa pungli (variabel Y)

Ha :  $\beta_{16} > 0$ , terdapat pengaruh positif dari mediasi potensi whistleblower (variabel  $M_2$ ) pada pengaruh keterikatan kerja (variabel  $X_2$ ) terhadap pelayanan tanpa pungli (variabel Y)

Ho :  $\beta_{17} \leq 0$ , tidak terdapat pengaruh positif dari mediasi berantai (serial mediation) budaya organisasi (variabel  $M_1$ ) dan potensi whistleblower (variabel  $M_2$ ), pada pengaruh keterikatan kerja (variabel  $X_2$ ) terhadap pelayanan tanpa pungli (variabel Y)

Ha :  $\beta_{17} > 0$ , terdapat pengaruh positif dari mediasi berantai (serial mediation) budaya organisasi (variabel  $M_1$ ) dan potensi whistleblower (variabel  $M_2$ ), pada pengaruh keterikatan kerja (variabel  $X_2$ ) terhadap pelayanan tanpa pungli (variabel Y)

$H_0 : \beta_{18} \leq 0$ , tidak terdapat pengaruh positif dari mediasi potensi whistleblower (variabel  $M_2$ ) pada pengaruh budaya organisasi (variabel  $M_1$ ) terhadap pelayanan tanpa pungli (variabel  $Y$ )

$H_a : \beta_{18} > 0$ , terdapat pengaruh positif dari mediasi potensi whistleblower (variabel  $M_2$ ) pada pengaruh budaya organisasi (variabel  $M_1$ ) terhadap pelayanan tanpa pungli (variabel  $Y$ )

Kriteria uji:

- Jika  $|t\text{-statistik}| > t\text{-tabel} \rightarrow$  pengaruh signifikan  $\rightarrow H_a$  diterima
- Jika  $|t\text{-statistik}| \leq t\text{-tabel} \rightarrow$  tidak signifikan  $\rightarrow H_a$  ditolak

Pada tingkat signifikansi 0,05 (5%), maka nilai t tabel adalah 1,96.