

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

4.1 Analisis Deskriptif Responden

Dalam penelitian ini, kuesioner yang telah disebar oleh peneliti yakni berjumlah 405 kuesioner, dimana data tersebut yang telah terkumpul digunakan sebagai data primer dalam penelitian ini. Namun, dari 405 kuesioner yang telah disebar hanya 375 kuesioner yang dinyatakan sesuai dan memenuhi kriteria peneliti. Dapat dijelaskan dalam tabel sebagai berikut,

Tabel 4.1 Jumlah Kuesioner

Keterangan Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang telah disebar peneliti	405 Kuesioner
Kuesioner yang tidak memenuhi kriteria	20 Kuesioner
Kuesioner yang tidak kembali pada peneliti	10 Kuesioner
Kuesioner yang dapat dipakai untuk penelitian	375 Kuesioner

Sumber : Data yang diolah, 2019

Berdasarkan dari 375 kuesioner yang dapat dipakai untuk penelitian, 250 kuesioner berasal dari google form dan sisanya 125 kuesioner berasal dari kuesioner fisik.

Tabel 4.2 Deskripsi Responden

Keterangan	Jumlah
Berdasarkan Data Lama Bekerja dari 375 Responden	
< 10 tahun	255 responden
10 – 20 tahun	79 responden
> 20 tahun	41 responden

Sumber : Data yang diolah, 2019

Tabel 4.2 memaparkan data lama bekerja yang didapatkan dari 375 responden yakni sebagai berikut, dari 375 responden 68% nya memiliki lama kerja yang kurang dari 10 tahun, 21% nya sudah bekerja selama 10-20 tahun, dan sisanya 11% adalah responden yang telah bekerja lebih dari 20 tahun. Jadi dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden memiliki lama bekerja kurang dari 10 tahun.

Tabel 4.2 (lanjutan)

Keterangan	Jumlah
Berdasarkan Bidang / Divisi Pekerjaan	
Pemasaran	57 Responden
Akuntansi	49 Responden
Keuangan	46 Responden
Administrasi	36 Responden
Produksi	30 Responden
Gudang	22 Responden
Pembelian	20 Responden
HRD	15 Responden
Operasional	12 Responden
Penjualan	11 Responden

Pengawasan	11 Responden
Pajak	8 Responden
Rental Funding	7 Responden
Ekspor Impor / Ekspedisi	6 Responden
Perencanaan	4 Responden
Teknisi	4 Responden
TMS E	4 Responden
Auditor	3 Responden
AO	3 Responden
Checker	3 Responden
Kolektor	3 Responden
SDM	2 Responden
RND	2 Responden
Medis	2 Responden
Mob. Dana	2 Responden
IT	1 Responden
Perawat	1 Responden
Printing	1 Responden
EDP	1 Responden
Maintenance	1 Responden
Premiere Banking	1 Responden
Traffic Management	1 Responden
EMB RM	1 Responden
Business	1 Responden
Engineering	1 Responden
Kepala Counter	1 Responden
OP	1 Responden
HSC	1 Responden

Sumber : Data yang diolah, 2019

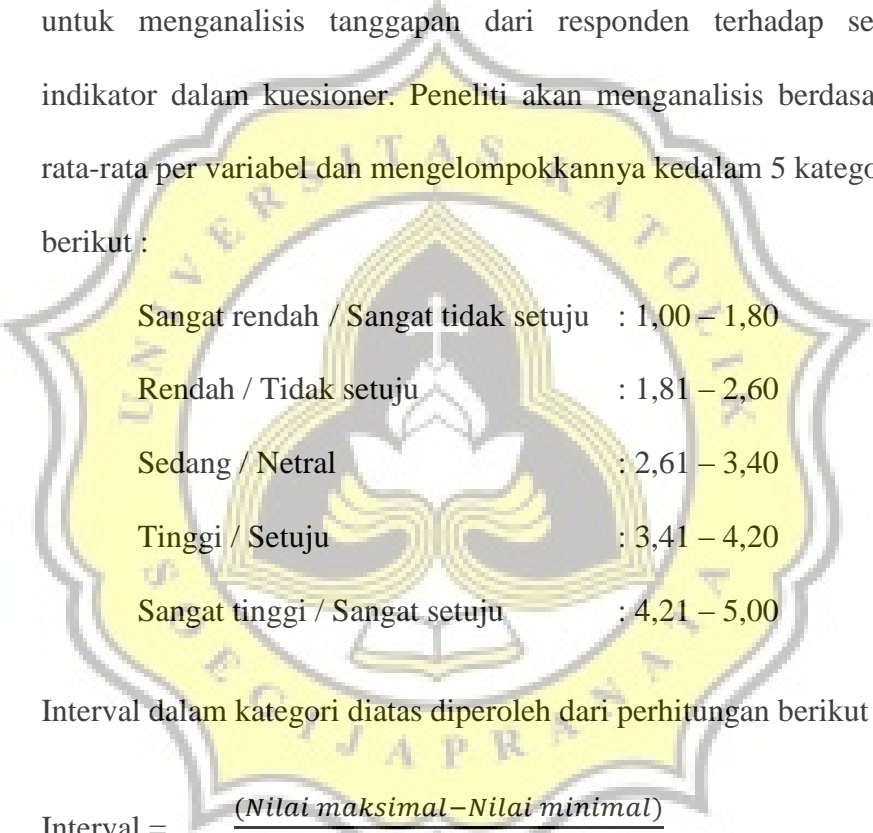
Berdasarkan tabel 4.2 lanjutan, dapat dilihat bahwa 375 responden yang telah didapat berasal dari divisi pekerjaan yang beragam. 57 responden (15,2%) untuk divisi pemasaran, 49 responden (13,1%) untuk

divisi akuntansi, 46 responden (12,3%) untuk divisi keuangan, 36 responden (9,6%) untuk divisi administrasi, 30 responden (8%) untuk divisi produksi, 22 responden (5,9%) untuk divisi gudang, 20 responden (5,3%) untuk divisi pembelian, 15 responden (4%) untuk divisi HRD, 12 responden (3,2%) untuk divisi operasional, 11 responden (2,9%) untuk divisi penjualan, 11 responden (2,9%) untuk divisi pengawasan, 8 responden (2,1%) untuk divisi pajak, 7 responden (1,9%) untuk divisirental funding, 6 responden (1,6%) untuk divisi ekspedisi, 4 responden (1,1%) untuk divisi perencanaan, 4 responden (1,1%) untuk divisi teknisi, 4 responden (1,1%) untuk divisi TMS E, 3 responden (0,8%) untuk divisi auditor, 3 responden (0,8%) untuk divisi checker, 3 responden (0,8%) untuk divisi AO, 3 responden (0,8%) untuk divisi kolektor, 2 responden (0,5%) untuk divisi RND, 2 responden (0,5%) untuk divisi SDM, 2 responden (0,5%) untuk divisi medis, 2 responden (0,5%) untuk divisi mob.dana, 1 responden (0,3%) untuk divisi IT, 1 responden (0,3%) untuk divisi printing, 1 responden (0,3%) untuk divisi perawat, 1 responden (0,3%) untuk divisi EDP, 1 responden (0,3%) untuk divisi maintenance, 1 responden (0,3%) untuk divisi premiere banking, 1 responden (0,3%) untuk divisi traffic management, 1 responden (0,3%) untuk divisi EMB RM, 1 responden (0,3%) untuk divisi business, 1 responden (0,3%) untuk divisi engineering, 1 responden (0,3%) untuk divisi kepala counter, 1 responden (0,3%) untuk divisi OP, 1 responden

(0,3%) untuk divisi HSC. Jadi dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden berasal dari bidang/divisi pemasaran.

4.2 Statistik Deskriptif

Statistik atau analisis deskriptif sangat penting dilakukan dalam sebuah penelitian karena statistik deskriptif memiliki tujuan yang berguna untuk menganalisis tanggapan dari responden terhadap setiap item indikator dalam kuesioner. Peneliti akan menganalisis berdasarkan nilai rata-rata per variabel dan mengelompokkannya kedalam 5 kategori sebagai berikut :



Sangat rendah / Sangat tidak setuju	: 1,00 – 1,80
Rendah / Tidak setuju	: 1,81 – 2,60
Sedang / Netral	: 2,61 – 3,40
Tinggi / Setuju	: 3,41 – 4,20
Sangat tinggi / Sangat setuju	: 4,21 – 5,00

Interval dalam kategori diatas diperoleh dari perhitungan berikut :

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{(\text{Nilai maksimal} - \text{Nilai minimal})}{\text{Jumlah kategori}} \\ &= \frac{(5-1)}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Nilai maksimal dan minimal dalam perhitungan interval diatas diperoleh dari nilai skor skala likert, dimana diketahui skor maksimal dalam skala likert adalah 5 dan skor minimalnya yakni 1.

Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan Transformasional

Indikator	Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi	Kategori
TRFM 4	Pemimpin berbicara dengan optimis tentang masa depan	375	1	5	4,14	0,796	Tinggi
TRFM 7	Pemimpin menanamkan pentingnya memiliki tujuan	375	1	5	4,16	0,775	Tinggi
TRFM 12	Pemimpin mempertimbangkan konsekuensi moral dan etis dari keputusan yang dibuat	375	1	5	3,94	0,805	Tinggi
TRFM 13	Pemimpin membicarakan visi yang menarik	375	1	5	3,92	0,850	Tinggi
TRFM 16	Pemimpin membantu mengembangkan kekuatan karyawan	375	1	5	3,94	0,822	Tinggi
TRFM 17	Pemimpin menyarankan cara baru untuk menyelesaikan tugas	375	1	5	3,95	0,748	Tinggi
TRFM 18	Pemimpin menekankan pentingnya memiliki rasa kebersamaan dalam bekerja	375	1	5	4,18	0,725	Tinggi
TRFM 19	Pemimpin memiliki keyakinan bahwa tujuan akan tercapai	375	1	5	4,12	0,718	Tinggi
Total Mean					4,06		Tinggi
* TRFM = TRANSFORMASIONAL							

Sumber : Data yang diolah, 2019

Tabel 4.3 menggambarkan statistik deskriptif variabel Gaya kepemimpinan transformasional, dari tabel diatas dapat diketahui jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 375 orang. Nilai minimum dalam variabel ini keseluruhan indikator memiliki nilai minimum 1 yang berarti bahwa jawaban terendah dari 375 responden adalah sangat tidak setuju dan untuk nilai maksimum dalam variabel ini keseluruhan indikator

memiliki nilai maksimum 5 yang berarti bahwa jawaban tertinggi dari 375 responden adalah sangat setuju.

Untuk nilai standar deviasi pada variabel Gaya kepemimpinan transformasional, seluruhnya memiliki nilai yang lebih rendah dari mean dimana hal ini berarti bahwa tingkat keberagaman data atau tingkat sebaran data untuk variabel ini adalah rendah.

Selanjutnya, dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel Gaya kepemimpinan transformasional secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yakni sebesar 4,06. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa perusahaan yang diteliti di Semarang pemimpinnya memiliki gaya kepemimpinan yang transformasional, dimana sosok pemimpin yang transformasional cenderung berbicara tentang nilai dan keyakinan mengenai etika, cenderung mencari perspektif yang berbeda saat memecahkan masalah, yang cenderung menanamkan kebanggaan pada karyawannya, yang lebih menekankan pada kebersamaan dibanding individual, dan mengajarkan karyawannya untuk melihat masalah dari berbagai sudut pandang.

Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan Transaksional

Indikator	Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi	Kategori
TRSK 4	Pemimpin membahas siapa yang bertanggung jawab dalam pencapaian target kinerja	375	1	5	3,85	0,802	Tinggi

TRSK 6	Pemimpin menjelaskan penghargaan yang diterima karyawan apabila target kinerja tercapai	375	1	5	3,79	0,885	Tinggi
TRSK 8	Pemimpin berkonsentrasi penuh dalam menangani kesalahan, keluhan, dan kegagalan	375	1	5	3,89	0,818	Tinggi
TRSK 10	Pemimpin mengarahkan karyawan agar tidak gagal dalam memenuhi standar	375	2	5	3,97	0,754	Tinggi
TRSK 11	Pemimpin mengungkapkan rasa puas ketika karyawan memenuhi harapannya	375	1	5	3,82	0,868	Tinggi
Total Mean					3,86		Tinggi
* TRSK = TRANSAKSIONAL							

Sumber : Data yang diolah, 2019

Tabel 4.4 menggambarkan statistik deskriptif variabel Gaya kepemimpinan transaksional, dari tabel diatas dapat diketahui jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 375 orang. Nilai minimum dalam variabel ini hampir keseluruhan indikator memiliki nilai minimum 1 yang berarti bahwa jawaban terendah dari 375 responden adalah sangat tidak setuju, terkecuali pada indikator Transaksional 10 yang memiliki nilai minimum 2 yang berarti bahwa jawaban terendah dari 375 responden adalah tidak setuju. Sedangkan untuk nilai maksimum dalam variabel ini keseluruhan indikator memiliki nilai maksimum 5 yang berarti bahwa jawaban tertinggi dari 375 responden adalah sangat setuju.

Untuk nilai standar deviasi pada variabel Gaya kepemimpinan transaksional, seluruhnya memiliki nilai yang lebih rendah dari mean

dimana hal ini berarti bahwa tingkat keberagaman data atau tingkat sebaran data untuk variabel ini adalah rendah.

Selanjutnya, dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel Gaya kepemimpinan transaksional secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yakni sebesar 3,86. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa perusahaan yang diteliti di Semarang pemimpinnya juga memiliki gaya kepemimpinan yang transaksional, dimana sosok pemimpin yang transaksional cenderung membahas secara spesifik siapa yang bertanggung jawab untuk pencapaian target kinerja, yang menjelaskan dengan jelas penghargaan apa yang akan diterima karyawan jika target kinerja mereka tercapai, yang dapat berkonsentrasi penuh dalam menangani kesalahan dan kegagalan yang terjadi, yang membantu mengarahkan perhatian karyawannya agar tidak gagal dalam pemenuhan standar, dan tipe pemimpin ini biasa mengungkapkan rasa puasnya ketika karyawannya memenuhi harapannya.

Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

Indikator	Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi	Kategori
LF 1	Ketika isu-isu penting muncul, pemimpin saya menghindar untuk terlibat	375	1	5	2,18	0,982	Rendah
LF 2	Pemimpin tidak ada saat dibutuhkan	375	1	5	2,01	0,868	Rendah
LF 3	Pemimpin menghindar apabila diminta untuk mengambil keputusan	375	1	5	1,85	0,832	Rendah

LF 4	Pemimpin menunda untuk menanggapi pertanyaan yang mendesak	375	1	5	2,00	0,848	Rendah
Total Mean					2,01		Rendah
* LF = Laissez Faire							

Sumber : Data yang diolah, 2019

Tabel 4.5 menggambarkan statistik deskriptif variabel Gaya kepemimpinan laissez faire, dari tabel diatas dapat diketahui jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 375 orang. Nilai minimum dalam variabel ini keseluruhan indikator memiliki nilai minimum 1 yang berarti bahwa jawaban terendah dari 375 responden adalah sangat tidak setuju dan untuk nilai maksimum dalam variabel ini keseluruhan indikator memiliki nilai maksimum 5 yang berarti bahwa jawaban tertinggi dari 375 responden adalah sangat setuju.

Untuk nilai standar deviasi pada variabel Gaya kepemimpinan laissez faire, seluruhnya memiliki nilai yang lebih rendah dari mean dimana hal ini berarti bahwa tingkat keberagaman data atau tingkat sebaran data untuk variabel ini adalah rendah.

Selanjutnya, dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel Gaya kepemimpinan laissez faire secara keseluruhan termasuk dalam kategori rendah yakni sebesar 2,01. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa perusahaan yang diteliti di Semarang pemimpinnya tidak memiliki tipe gaya kepemimpinan yang laissez faire, yang berarti pemimpin perusahaan selalu ada saat dibutuhkan, pemimpin tidak menghindar apabila diminta untuk pengambilan keputusan, pemimpin

tidak menunda dalam menanggapi pertanyaan-pertanyaan yang mendesak, dan pemimpin juga tidak menghindar apabila terlibat dalam isu-isu penting dalam perusahaan.

Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Pelembagaan Etika

Indikator	Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi	Kategori
Eksplisit 1	Perusahaan tidak melakukan audit / pemeriksaan etika secara rutin	375	1	5	3,81	1,023	Tinggi
Eksplisit 3	Perusahaan tidak memiliki pimpinan yang bertanggung jawab mengenai etika	375	1	5	3,37	0,956	Sedang
Eksplisit 4	Manajemen puncak tidak terlibat dalam program pelatihan etika	375	1	5	3,45	1,017	Tinggi
Eksplisit 5	Perusahaan tidak memiliki program pelatihan etika	375	1	5	3,50	1,057	Tinggi
Eksplisit 6	Perusahaan tidak memiliki tim yang menangani masalah etika	375	1	5	3,38	1,032	Sedang
Implisit 1	Manajemen puncak telah menetapkan warisan integritas untuk perusahaan	375	1	5	3,65	0,823	Tinggi
Implisit 2	Manajemen puncak percaya bahwa perilaku etis sangat penting bagi keberhasilan perusahaan	375	1	5	3,96	0,745	Tinggi
Implisit 3	Karyawan perusahaan memiliki rasa tanggung jawab untuk menjaga reputasi etis	375	1	5	4,03	0,708	Tinggi
Implisit 5	Ada komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan dalam berdiskusi mengenai etika	375	1	5	3,93	0,766	Tinggi
Total Mean					3,68		Tinggi

Sumber : Data yang diolah, 2019

Tabel 4.6 menggambarkan statistik deskriptif variabel Pelembagaan etika, dari tabel diatas dapat diketahui jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 375 orang. Nilai minimum dalam variabel ini keseluruhan indikator memiliki nilai minimum 1 yang berarti bahwa jawaban terendah dari 375 responden adalah sangat tidak setuju dan untuk nilai maksimum dalam variabel ini keseluruhan indikator memiliki nilai maksimum 5 yang berarti bahwa jawaban tertinggi dari 375 responden adalah sangat setuju.

Nilai minimum dalam variabel ini keseluruhan indikator memiliki nilai minimum 1 yang berarti bahwa jawaban terendah dari 375 responden adalah sangat tidak setuju dan untuk nilai maksimum dalam variabel ini keseluruhan indikator memiliki nilai maksimum 5 yang berarti bahwa jawaban tertinggi dari 375 responden adalah sangat setuju.

Selanjutnya, dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel Pelembagaan etika secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yakni sebesar 3.68. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa perusahaan yang diteliti di Semarang telah memiliki pelembagaan etika yang baik, yang berarti perusahaan telah melakukan audit dan pemeriksaan etika secara rutin, perusahaan memiliki program pelatihan etika, manajemen puncak terlibat dalam program pelatihan etika, perusahaan memiliki tim yang menangani masalah etika secara khusus, karyawan dalam perusahaan memiliki rasa tanggung jawab dalam menjaga reputasi

etis, dan perusahaan menerapkan komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan untuk mendiskusikan konflik dan dilema etis.

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Iklim Kerja Etis

Indikator	Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi	Kategori
Iklm 2	Perhatian utama perusahaan adalah kebaikan untuk semua orang dalam perusahaan	375	1	5	3,98	0,729	Tinggi
Iklm 4	Di perusahaan, karyawan saling memperhatikan kebaikan satu sama lain	375	1	5	3,99	0,747	Tinggi
Iklm 7	Di perusahaan, karyawan diharapkan untuk mematuhi standar hukum	375	2	5	4,15	0,607	Tinggi
Iklm 10	Orang di perusahaan secara ketat mematuhi kebijakan perusahaan	375	1	5	3,93	0,774	Tinggi
Iklm 11	Di perusahaan, karyawan mementingkan kepentingan pribadi diatas segalanya	375	1	5	3,81	0,967	Tinggi
Iklm 12	Sebagian besar orang di perusahaan, lebih mementingkan diri sendiri	375	1	5	3,86	1,016	Tinggi
Iklm 13	Tidak ada ruang untuk kepentingan moral di perusahaan	375	1	5	3,76	0,934	Tinggi
Total Mean					3,93		Tinggi

Sumber : Data yang diolah, 2019

Tabel 4.7 menggambarkan statistik deskriptif variabel Iklim kerja etis, dari tabel diatas dapat diketahui jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 375 orang. Nilai minimum dalam variabel ini hampir keseluruhan indikator memiliki nilai minimum 1 yang berarti bahwa jawaban terendah dari 375 responden adalah sangat tidak setuju, terkecuali

pada indikator Iklim 7 yang memiliki nilai minimum 2 yang berarti bahwa jawaban terendah dari 375 responden adalah tidak setuju. Sedangkan untuk nilai maksimum dalam variabel ini keseluruhan indikator memiliki nilai maksimum 5 yang berarti bahwa jawaban tertinggi dari 375 responden adalah sangat setuju.

Untuk nilai standar deviasi pada variabel Iklim kerja etis, seluruhnya memiliki nilai yang lebih rendah dari mean dimana hal ini berarti bahwa tingkat keberagaman data atau tingkat sebaran data untuk variabel ini adalah rendah.

Selanjutnya, dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel Iklim kerja etis secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yakni sebesar 3,93. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa perusahaan yang diteliti di Semarang telah memiliki iklim kerja yang cukup baik / iklim kerja etis, dimana dapat diartikan karyawan diperusahaan tersebut lebih mengutamakan hal-hal kebajikan dan mentaati prinsip dalam perusahaan dibandingkan dengan mengutamakan ego mereka. Maka secara tidak langsung iklim kerja yang etis akan terbentuk.

Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Penyalahgunaan Teknologi Informasi

Indikator	Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi	Kategori
PTI 1	Apakah ada kemungkinan anda melakukan hal yang sama (membuat salinan dan membagikan salinan tersebut)?	375	1	5	2,259	0,9999	Rendah

PTI 2	Apakah ada kemungkinan anda melakukan hal yang sama (menggunakan laptop untuk kepentingan pribadi)?	375	1	5	2,072	0,9380	Rendah
PTI 3	Apakah ada kemungkinan anda melakukan hal yang sama (menggunakan ruang web perusahaan untuk mengelola situs web komunitas)?	375	1	5	2,149	0,9187	Rendah
PTI 4	Apakah ada kemungkinan anda melakukan hal yang sama (menggunakan printer warna perusahaan guna menghemat biaya cetak)?	375	1	5	2,365	1,0092	Rendah
PTI 5	Apakah ada kemungkinan anda melakukan hal yang sama (mengirim e-mail keperusahaan tempat anda bekerja)	375	1	5	2,661	1,1446	Sedang
Total Mean					2,301		Rendah
* PTI = Penyalahgunaan Teknologi Informasi							

Sumber : Data yang diolah, 2019

Tabel 4.8 menggambarkan statistik deskriptif variabel Penyalahgunaan teknologi informasi, dari tabel diatas dapat diketahui jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 375 orang. Nilai minimum dalam variabel ini keseluruhan indikator memiliki nilai minimum 1 yang berarti bahwa jawaban terendah dari 375 responden adalah sangat tidak setuju dan untuk nilai maksimum dalam variabel ini keseluruhan indikator memiliki nilai maksimum 5 yang berarti bahwa jawaban tertinggi dari 375 responden adalah sangat setuju.

Untuk nilai standar deviasi pada variabel Penyalahgunaan teknologi informasi, seluruhnya memiliki nilai yang lebih rendah dari

mean dimana hal ini berarti bahwa tingkat keberagaman data atau tingkat sebaran data untuk variabel ini adalah rendah.

Selanjutnya, dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel Penyalahgunaan teknologi informasi secara keseluruhan termasuk dalam kategori rendah yakni sebesar 2,301. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa perusahaan yang diteliti di Semarang minim akan dalam hal menyalahgunakan teknologi informasi yang disediakan oleh perusahaan. Hal ini dapat diartikan pula sikap karyawan dalam perusahaan-perusahaan di Kota Semarang sudah cukup baik.

4.3 Hasil Analisis Outer Model

Dalam outer model sangat penting untuk dilakukan analisis, tujuannya untuk melihat apakah data yang telah terkumpul dapat dikatakan valid dan reliabel atautkah tidak.

4.3.1 Uji Validitas

Kuesioner dapat dikatakan valid jika indikator pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner dapat menggambarkan dengan jelas apa yang ingin diukur, validitas ini dapat dilihat melalui nilai outer loading factor > 0,70.

Tabel 4.9 Hasil Uji *Convergent Validity*

	Model Awal	Modifikasi
Loading Factor		
Transformasional 1	0,418	
Transformasional 2	0,554	
Transformasional 3	0,638	
Transformasional 4	0,698	0,702
Transformasional 5	0,644	
Transformasional 6	0,585	
Transformasional 7	0,687	0,723
Transformasional 8	0,589	
Transformasional 9	0,586	
Transformasional 10	0,367	
Transformasional 11	0,598	
Transformasional 12	0,664	0,678
Transformasional 13	0,711	0,751
Transformasional 14	0,567	
Transformasional 15	0,597	
Transformasional 16	0,684	0,680
Transformasional 17	0,647	0,695
Transformasional 18	0,601	0,687
Transformasional 19	0,662	0,751

Transaksional 1	0,525	
Transaksional 2	0,003	
Transaksional 3	0,357	
Transaksional 4	0,622	0,637
Transaksional 5	-0,172	
Transaksional 6	0,789	0,816
Transaksional 7	0,226	
Transaksional 8	0,733	0,733
Transaksional 9	0,591	
Transaksional 10	0,775	0,811
Transaksional 11	0,686	0,706
Laissez Faire 1	0,778	0,778
Laissez Faire 2	0,885	0,885
Laissez Faire 3	0,888	0,888
Laissez Faire 4	0,878	0,878
Eksplisit 1	0,626	0,631
Eksplisit 2	0,526	
Eksplisit 3	0,714	0,780
Eksplisit 4	0,772	0,845
Eksplisit 5	0,821	0,855
Eksplisit 6	0,817	0,850
Eksplisit 7	0,528	

Implisit 1	0,628	0,625
Implisit 2	0,679	0,712
Implisit 3	0,794	0,827
Implisit 4	0,366	
Implisit 5	0,692	0,727
Implisit 6	0,097	
Implisit 7	0,649	
Iklīm 1	0,630	
Iklīm 2	0,696	0,680
Iklīm 3	0,526	
Iklīm 4	0,683	0,670
Iklīm 5	0,638	
Iklīm 6	0,532	
Iklīm 7	0,658	0,630
Iklīm 8	0,575	
Iklīm 9	0,620	
Iklīm 10	0,704	0,721
Iklīm 11	0,690	0,768
Iklīm 12	0,737	0,808
Iklīm 13	0,643	0,728
Iklīm 14	0,260	
Iklīm 15	0,399	

Iklm 16	0,554	
Penyalahgunaan TI 1	0,730	0,718
Penyalahgunaan TI 2	0,764	0,776
Penyalahgunaan TI 3	0,814	0,828
Penyalahgunaan TI 4	0,757	0,752
Penyalahgunaan TI 5	0,666	0,650

Sumber : Data yang diolah, 2019

Tabel 4.9 diatas adalah hasil pengolahan *convergent validity* menggunakan PLS. Nilai outer model pada pengolahan pertama banyak yang belum memenuhi syarat *convergent validity* karena masih cukup banyak indikator yang memiliki nilai loading factor kurang dari 0,70. Oleh karena itu, peneliti melakukan modifikasi pada model agar keseluruhan data dapat valid yaitu dengan cara mengeliminasi indikator-indikator yang mempunyai nilai loading factor kurang dari 0,70. Setelah dilakukan pengolahan yang kedua dapat dilihat sebagaimana pada tabel 4.9 di kolom modifikasi, nilai loading factor masih menunjukkan bahwa tidak semua nilai > 0,70. Namun dalam buku Imam Ghozali (2015), disitu dikatakan bahwa untuk penelitian yang bersifat *exploratory*, nilai loading factor 0,6 – 0,7 masih dapat diterima (I. dan L. H. Ghozali 2015). Maka, untuk hasil pengolahan yang kedua semua indikator sudah dapat dikatakan valid dan tidak memerlukan eliminasi dari model.

Tabel 4.10 Hasil Uji *Discriminant Validity* (*Cross Loading*)

	Transfor- masional	Transak- sional	Laissez- Faire	Eksplisit	Implisit	Iklm	Penyalah- gunaan TI
Transform 4	0,703	0.488	-0.313	0.180	0.399	0.447	-0.289
Transform 7	0,724	0.507	-0.365	0.163	0.361	0.400	-0.205
Transform 12	0,678	0.579	-0.355	0.257	0.397	0.428	-0.232
Transform 13	0,751	0.591	-0.354	0.293	0.400	0.412	-0.151
Transform 16	0,680	0.526	-0.308	0.246	0.403	0.491	-0.215
Transform 17	0,695	0.465	-0.316	0.228	0.356	0.448	-0.283
Transform 18	0,687	0.413	-0.357	0.178	0.306	0.463	-0.239
Transform 19	0,751	0.552	-0.264	0.238	0.432	0.473	-0.199
Transak 4	0.425	0,637	0.637	0.185	0.357	0.363	-0.160
Transak 6	0.611	0,816	0.816	0.274	0.516	0.506	-0.201
Transak 8	0.558	0,733	0.733	0.173	0.381	0.379	-0.227
Transak 10	0.592	0,811	0.811	0.267	0.457	0.408	-0.199
Transak 11	0.522	0,706	0.706	0.287	0.370	0.439	-0.255
LF 1	-0.336	-0.295	0,778	-0.398	-0.278	-0.410	0.276
LF 2	-0.433	-0.366	0,885	-0.438	-0.310	-0.456	0.351
LF 3	-0.379	-0.336	0,888	-0.398	-0.281	-0.470	0.350
LF 4	-0.429	-0.365	0,878	-0.468	-0.243	-0.424	0.325
Eksplisit 1	0.261	0.246	-0.372	0,631	0.332	0.317	-0.247
Eksplisit 3	0.302	0.285	-0.330	0,780	0.325	0.348	-0.314
Eksplisit 4	0.191	0.235	-0.424	0,845	0.282	0.298	-0.197
Eksplisit 5	0.237	0.257	-0.443	0,855	0.317	0.289	-0.186
Eksplisit 6	0.279	0.263	-0.399	0,850	0.315	0.285	-0.185
Implisit 1	0.202	0.340	-0.092	0.249	0,625	0.259	-0.161
Implisit 2	0.371	0.383	-0.268	0.309	0,712	0.380	-0.141
Implisit 3	0.474	0.480	-0.281	0.251	0,827	0.498	-0.228
Implisit 5	0.463	0.426	-0.255	0.345	0,727	0.467	-0.179
Iklm 2	0.493	0.434	-0.270	0.210	0.412	0,680	-0.278

Iklm 4	0.433	0.416	-0.259	0.195	0.483	0,670	-0.228
Iklm 7	0.423	0.444	-0.309	0.208	0.420	0,630	-0.329
Iklm 10	0.492	0.510	-0.306	0.267	0.483	0,721	-0.334
Iklm 11	0.441	0.353	-0.467	0.343	0.354	0,768	-0.409
Iklm 12	0.498	0.381	-0.508	0.364	0.379	0,808	-0.461
Iklm 13	0.375	0.323	-0.419	0.329	0.352	0,728	-0.400
Penyalahgunaan TI 1	-0.253	-0.191	0.355	-0.179	-0.152	-0.320	0,718
Penyalahgunaan TI 2	-0.267	-0.240	0.314	-0.251	-0.190	-0.423	0,776
Penyalahgunaan TI 3	-0.246	-0.195	0.273	-0.224	-0.175	-0.418	0,828
Penyalahgunaan TI 4	-0.211	-0.204	0.255	-0.215	-0.204	-0.363	0,752
Penyalahgunaan TI 5	-0.205	-0.214	0.228	-0.180	-0.208	-0.290	0,650

Sumber : Data yang diolah, 2019

Tabel 4.10 diatas adalah hasil pengolahan *discriminant validity* menggunakan PLS. Tujuan dari uji *discriminant validity* adalah guna memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Indikator dapat dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik yakni jika nilai / korelasi antara variabel itu sendiri dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan korelasinya dengan indikator lain.

Melalui tabel 4.10 dapat dikatakan bahwa setiap variabel sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, karena nilai / korelasi antara variabel itu sendiri dengan indikatornya telah lebih tinggi dibanding dengan korelasi dengan indikator lainnya.

Tabel 4.11 Hasil Uji *Construct Reliability and Validity*

	Average Variance Extracted	$\sqrt{\text{AVE}}$
Transformasional	0,503	0,709
Transaksional	0,553	0,744
Laissez-faire	0,737	0,858
Eksplisit	0,635	0,797
Implisit	0,528	0,726
Iklim	0,514	0,717
Penyalahgunaan TI	0,558	0,747

Sumber : Data yang diolah, 2019

Selain melalui *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat dilihat melalui hasil uji *construct reliability and validity* yakni melalui AVE (Average Variance Extracted). AVE dapat dinyatakan lolos jika memiliki nilai $> 0,5$ dan $\sqrt{\text{AVE}}$ dinyatakan lolos jika memiliki nilai $> \text{AVE}$. Maka dapat dilihat dalam tabel 4.11 yang mengungkapkan bahwa nilai AVE dari setiap variabel lebih besar dari 0,5 dan semua nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ lebih besar dari nilai AVE dimana dapat diartikan juga bahwa setiap variabel lolos / tidak memiliki masalah untuk uji *discriminant validity*.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Kuesioner dapat dinyatakan reliabel jika jawaban responden konsisten dari waktu ke waktu. Jika dalam pengolahan menggunakan PLS, keandalan suatu kuesioner dapat dilihat pada tabel uji *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dimana kuesioner dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai cronbach's alpha $> 0,70$ serta composite

reliability > 0,7. Pada tabel 4.12 akan disajikan nilai cronbach's alpha dan nilai composite reliability untuk setiap variabel.

Tabel 4.12 Hasil Uji Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Transformasional	0,859	0,890
Transaksional	0,796	0,860
Laissez-faire	0,880	0,918
Eksplisit	0,852	0,896
Implisit	0,705	0,816
Iklm	0,841	0,881
Penyalahgunaan TI	0,802	0,863

Sumber : Data yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 dapat ditarik kesimpulan bahwa semua konstruk dinyatakan lolos dalam uji reliabilitas ini karena telah memenuhi kriteria cronbach's alpha > 0,70 serta composite reliability > 0,7.

4.4 Hasil Analisis Inner Model

Pengujian inner model atau dapat disebut juga pengujian model struktural sangat penting untuk dilakukan analisis, tujuannya guna melihat bagaimana hubungan antar konstruk serta nilai R-square yang terdapat dalam model penelitian ini.

Tabel 4.13 Nilai R Square

	Nilai R Square
Eksplisit	0,266
Implisit	0,360
Iklim	0,357
Penyalahgunaan TI	0,242

Sumber : Data yang diolah, 2019

Fungsi nilai R-square yakni berguna untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel 4.13 mengungkapkan nilai R-square dari beberapa variabel dimana variabel Eksplisit memperoleh nilai 0,266 yang memiliki arti bahwa 26,6% besarnya Eksplisit dapat dijelaskan/dipengaruhi oleh Transformasional, Transaksional, dan Laissez-Faire. Pada variabel Implisit memperoleh nilai 0,360 yang memiliki arti bahwa 36% besarnya Implisit dapat dijelaskan/dipengaruhi oleh Transformasional, Transaksional, dan Laissez-Faire. Selanjutnya pada variabel Iklim memperoleh nilai 0,357 yang memiliki arti bahwa 35,7% Iklim dapat dijelaskan/dipengaruhi oleh Eksplisit dan Implisit. Untuk variabel yang terakhir yakni Penyalahgunaan Teknologi Informasi memperoleh nilai sebesar 0,242 yang memiliki arti bahwa 24,2% Penyalahgunaan Teknologi Informasi dapat dijelaskan/dipengaruhi oleh Iklim.

Tabel 4.14 Nilai Q Square

	Nilai Q Square
Eksplisit	0,155
Implisit	0,172
Iklm	0,170
Penyalahgunaan TI	0,124

Sumber : Data yang diolah, 2019

Kriteria model agar layak dikatakan mempunyai nilai prediktif yang relevan (*Predictive Relevance*) jika nilai Q-square > 0 . Maka, berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa ternyata semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai prediktif yang relevan.

4.5 Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian dengan melakukan bootstrapping adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Output Bootstrapping Path Coefficients

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Transformasional -> Eksplisit	0,018	0,021	0,061	0,299	0,765
Transformasional -> Implisit	0,252	0,252	0,081	3,123	0,002
Transaksional -> Eksplisit	0,138	0,139	0,068	2,035	0,040
Transaksional -> Implisit	0,356	0,358	0,076	4,670	0,000
Laissez faire -> Eksplisit	-0,434	-0,437	0,048	9,042	0,000

Laissez faire -> Implisit	-0,066	-0,068	0,049	1,366	0,173
Eksplisit -> Iklim	0,191	0,192	0,055	3,502	0,001
Implisit -> Iklim	0,495	0,499	0,049	10,046	0,000
Iklim -> Penyalahgunaan TI	-0,492	-0,497	0,042	11,705	0,000

Sumber : Data yang diolah, 2019

Tabel 4.16 Hasil Kesimpulan Hipotesis

	Keterangan Hubungan	Hasil
Hipotesis 1	Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Pelembagaan Etika Implisit	Berpengaruh Positif
	Hubungan Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan Pelembagaan Etika Implisit	Berpengaruh Positif
	Hubungan Gaya Kepemimpinan Laissez Faire dengan Pelembagaan Etika Implisit	Tidak memiliki pengaruh
Hipotesis 2	Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Pelembagaan Etika Eksplisit	Tidak memiliki pengaruh
	Hubungan Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan Pelembagaan Etika Eksplisit	Berpengaruh Positif
	Hubungan Gaya Kepemimpinan Laissez Faire dengan Pelembagaan Etika Eksplisit	Berpengaruh Negatif
Hipotesis 3	Hubungan Pelembagaan Etika Implisit dengan Iklim Kerja Etis	Berpengaruh Positif
Hipotesis 4	Hubungan Pelembagaan Etika Eksplisit dengan Iklim Kerja Etis	Berpengaruh Positif
Hipotesis 5	Hubungan Iklim Kerja Etis dengan Penyalahgunaan Teknologi Informasi	Berpengaruh Negatif

Sumber : Data yang diolah, 2019



nilai tersebut lebih besar dari T tabel (1,96) dan nilai Pvalue < Nilai sig (0,05). Maka dapat dinyatakan bahwa Gaya kepemimpinan Transaksional memiliki hubungan yang signifikan terhadap Pelembagaan etika Implisit.

- c. Untuk hubungan Laissez-Faire ke Implisit memiliki nilai koefisien jalur sebesar -0,066 dengan nilai T statistik sebesar 1,366 sebagaimana nilai tersebut lebih kecil dari T tabel (1,96) dan nilai Pvalue > Nilai sig (0,05). Maka untuk hubungan ini dapat dinyatakan bahwa Gaya kepemimpinan Laissez-Faire tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap Pelembagaan etika Implisit.

Berdasarkan data yang diperoleh dari pada penelitian ini tidak dapat ditarik kesimpulan mengenai gaya kepemimpinan secara keseluruhan, karena dari ketiga gaya kepemimpinan tersebut menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena hasil pengisian kuesioner oleh responden memang tidak menjurus ke salah satu gaya kepemimpinan saja, bahkan dalam satu perusahaan yang sama, masing-masing responden dapat mengisi kuesioner dengan hasil yang benar-benar berbeda.

Hasil penelitian ini pula tidak dapat mendukung sepenuhnya pada hasil dari penelitian terdahulu oleh Kevin Floyd dalam jurnalnya (Floyd 2010) karena terdapat sedikit perbedaan hasil pada hubungan Gaya kepemimpinan Laissez Faire terhadap Pelembagaan etika implisit. Penelitian terdahulu membuktikan bahwa Gaya kepemimpinan baik

transformasional maupun transaksional berpengaruh positif terhadap Pelembagaan etika implisit dan Gaya kepemimpinan laissez faire berpengaruh negatif terhadap Pelembagaan etika implisit. Sedangkan hasil pada penelitian ini Gaya kepemimpinan laissez faire dinyatakan tidak berpengaruh terhadap Pelembagaan etika implisit.

Maka berdasarkan hasil yang diperoleh dapat dijelaskan untuk pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap pelembagaan etika implisit yakni semakin seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan tersebut berarti semakin baik pula pelembagaan implisit yang tercipta dalam perusahaan, seperti adanya pelatihan moral bagi karyawan, mengajarkan untuk memiliki rasa tanggung jawab, pemberian reward bagi karyawan yang mencapai target kinerja, dan pada intinya bertujuan untuk membentuk karyawan menjadi lebih baik dan positif.

4.5.2 Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Penelitian ini memiliki hipotesis kedua dimana dikatakan bahwa Gaya kepemimpinan di perusahaan berpengaruh terhadap Pelembagaan etika Eksplisit yang diterapkan. Setelah dilakukan berbagai macam uji, hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Gaya kepemimpinan dengan Pelembagaan etika Eksplisit memiliki nilai koefisien jalur dan T statistik (tabel 4.15) sebagai berikut :

- a. Untuk hubungan Transformasional ke Eksplisit memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,018 dengan nilai T statistik sebesar 0,299

sebagaimana nilai tersebut lebih kecil dari T tabel (1,96) dan nilai Pvalue > Nilai sig (0,05). Maka dapat dinyatakan bahwa Gaya kepemimpinan Transformasional tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap Pelembagaan etika Eksplisit.

b. Untuk hubungan Transaksional ke Eksplisit memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,138 dengan nilai T statistik sebesar 2,035 sebagaimana nilai tersebut lebih besar dari T tabel (1,96) dan nilai Pvalue < Nilai sig (0,05). Maka dapat dinyatakan bahwa Gaya kepemimpinan Transaksional memiliki hubungan yang signifikan terhadap Pelembagaan etika Eksplisit.

c. Untuk hubungan Laissez-Faire ke Eksplisit memiliki nilai koefisien jalur sebesar -0,434 dengan nilai T statistik sebesar 9,040 sebagaimana nilai tersebut lebih besar dari T tabel (1,96) dan nilai Pvalue < Nilai sig (0,05). Maka untuk hubungan ini dapat dinyatakan bahwa Gaya kepemimpinan Laissez-Faire memiliki hubungan yang signifikan terhadap Pelembagaan etika Eksplisit.

Berdasarkan data yang diperoleh dari pada penelitian ini tidak dapat ditarik kesimpulan mengenai gaya kepemimpinan secara keseluruhan, karena dari ketiga gaya kepemimpinan tersebut menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena hasil pengisian kuesioner oleh responden memang tidak menjurus ke salah satu gaya kepemimpinan saja, bahkan dalam satu perusahaan yang sama, masing-

masing responden dapat mengisi kuesioner dengan hasil yang benar-benar berbeda.

Hasil penelitian ini pula tidak dapat mendukung sepenuhnya pada hasil dari penelitian terdahulu oleh Kevin Floyd dalam jurnalnya (Floyd 2010) karena terdapat sedikit perbedaan hasil pada hubungan Gaya kepemimpinan transformasional terhadap Pelembagaan etika eksplisit. Penelitian terdahulu membuktikan bahwa Gaya kepemimpinan baik transformasional maupun transaksional berpengaruh positif terhadap Pelembagaan etika eksplisit dan Gaya kepemimpinan laissez faire berpengaruh negatif terhadap Pelembagaan etika eksplisit. Sedangkan hasil pada penelitian ini Gaya kepemimpinan transformasional dinyatakan tidak berpengaruh terhadap Pelembagaan etika eksplisit.

Maka berdasarkan hasil yang diperoleh dapat dijelaskan untuk pengaruh positif gaya kepemimpinan transaksional terhadap pelembagaan etika eksplisit yakni semakin seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang transaksional berarti semakin baik pula pelebagan eksplisit yang tercipta dalam perusahaan, seperti adanya pemberian reward bagi karyawan yang mencapai target kinerja, serta berpegang teguh pada standar etika yang diatur dalam perusahaan. Untuk pengaruh negatif gaya kepemimpinan laissez faire yakni semakin pemimpin memiliki gaya kepemimpinan laissez faire yang cenderung acuh tak acuh maka pelembagaan etika eksplisit di perusahaan semakin tidak terbentuk dengan baik dan semakin sulit untuk menerapkan etika. Sedangkan untuk gaya

kepemimpinan transformasional dimana pada penelitian ini menunjukkan hasil yang tidak memiliki pengaruh terhadap pelebagaan etika eksplisit berarti etika-etika yang telah diatur dalam perusahaan tidak semata-mata dipengaruhi oleh pemimpin yang biasanya dijadikan panutan dalam perusahaan tersebut.

4.5.3 Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga

Penelitian ini memiliki hipotesis ketiga dimana dikatakan bahwa Pelebagaan etika Implisit berpengaruh positif terhadap Iklim kerja etis. Setelah dilakukan berbagai macam uji, hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Pelebagaan etika Implisit dengan Iklim kerja etis memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,495 dengan nilai T statistik sebesar 10,046 (tabel 4.15) sebagaimana nilai tersebut lebih besar dari T tabel (1,96) dan nilai Pvalue < Nilai sig (0,05). Maka dapat disimpulkan Pelebagaan etika Implisit terbukti berpengaruh positif terhadap Iklim kerja etis. Hasil penelitian ini mendukung dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Kevin Floyd dalam jurnalnya (Floyd 2010) dimana disebutkan bahwa pelebagaan etika implisit berpengaruh positif terhadap iklim kerja etis, dimana dapat diartikan jika pelebagaan etika dalam perusahaan dimulai dari budaya organisasi, kepemimpinan, evaluasi kinerja, hingga perilaku manajemen tertata dan tercipta dengan baik maka iklim kerja pun akan semakin meningkat baik karena menurut Sims (2003) dalam (Floyd 2010) bahwa melalui proses pelebagaan etika secara, iklim kerja etis dalam perusahaan memiliki pengaruh terhadapnya.

4.5.4 Hasil Pengujian Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat dalam penelitian ini mengatakan bahwa Pelembagaan etika Eksplisit berpengaruh positif terhadap Iklim kerja etis. Setelah dilakukan berbagai macam uji, hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Pelembagaan etika Eksplisit dengan Iklim kerja etis memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,191 dengan nilai T statistik sebesar 3,502 (tabel 4.15) sebagaimana nilai tersebut lebih besar dari T tabel (1,96) dan nilai Pvalue < Nilai sig (0,05). Maka dapat disimpulkan Pelembagaan etika Eksplisit terbukti berpengaruh positif terhadap Iklim kerja. Hasil penelitian ini mendukung dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Kevin Floyd dalam jurnalnya (Floyd 2010) dimana disebutkan bahwa pelembagaan etika eksplisit berpengaruh positif terhadap iklim kerja etis, dimana dapat diartikan jika pelembagaan etika dalam perusahaan dimulai dari penetapan, penerapan, dan pelatihan etika, budaya organisasi, kepemimpinan, evaluasi kinerja, hingga perilaku manajemen tertata dan tercipta dengan baik maka iklim kerja pun akan semakin meningkat baik karena menurut Sims (2003) dalam (Floyd 2010) bahwa melalui proses pelembagaan etika secara, iklim kerja etis dalam perusahaan memiliki pengaruh terhadapnya.

4.5.5 Hasil Pengujian Hipotesis Kelima

Hipotesis kelima dalam penelitian ini mengatakan bahwa Iklim kerja etis berpengaruh negatif terhadap Penyalahgunaan Teknologi Informasi oleh karyawan perusahaan. Setelah dilakukan berbagai macam

uji, hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Iklim kerja etis dengan Penyalahgunaan Teknologi Informasi memiliki nilai koefisien jalur sebesar -0,492 dengan nilai T statistik sebesar 11,705 (tabel 4.15) sebagaimana nilai tersebut lebih besar dari T tabel (1,96) dan nilai Pvalue < Nilai sig (0,05). Maka dapat disimpulkan Iklim kerja etis terbukti berpengaruh negatif terhadap Penyalahgunaan teknologi informasi oleh karyawan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Kevin Floyd dalam jurnalnya (Floyd 2010) dimana disebutkan bahwa Iklim kerja etis berpengaruh negatif terhadap Penyalahgunaan teknologi informasi, dimana dapat diartikan jika iklim kerja dalam perusahaan semakin baik dan etis maka akan meminimalisir atau bahkan tidak menimbulkan tindakan kecurangan (penyalahgunaan teknologi informasi dalam perusahaan) oleh karyawan.