

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang digunakan

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Untuk mencapai tujuan yang diperlukan dibutuhkan metode yang relevan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Sugiyono (2016:2) pengertian metodologi penelitian sebagai berikut:

“Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode survey menurut Sugiyono (2016:11) pengertian metode survey adalah :

“Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehinggaditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variable, sosiologis maupun psikologis.”

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2016:8) yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif adalah:

“Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan metode yang telah diuraikan di atas, penulis bermaksud mengumpulkan data historis dan mengamati secara seksama mengenai aspek-aspek tertentu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti sehingga akan diperoleh data-data yang menunjang penyusunan laporan penelitian. Data yang diperoleh tersebut kemudian diproses, dianalisis lebih lanjut dasar-dasar teori yang telah dipelajari sehingga memperoleh gambaran mengenai masalah yang diteliti.

3.1.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan objek yang akan diteliti, yang di analisis dan dikaji. Objek penelitian menurut Sugiyono (2016:19) adalah sebagai berikut:

“Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif, *valid*, dan *reliable* tentang sesuatu hal (variabel tertentu).”

Objek penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini mengenai Budaya Organisasi, Motivasi dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Internal.

3.1.2 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif, dimana dalam penelitian ini berupaya untuk mendeskriptifkan dan juga menginterpretasikan pengaruh antara variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, *factual*, dan akurat mengenai fakta-fakta hubungan antara variabel yang diteliti.

Pengertian metode deskriptif menurut Sugiyono (2016:59) adalah sebagai berikut:

“Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramal dan mengontrol suatu gejala”.

Sedangkan metode verifikatif menurut Moch Nazir (2011:91) adalah sebagai berikut:

“Penelitian verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis melalui suatu perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.”
Hasil penelitian ini merupakan pengujian dari teori atau hipotesis melalui

Perhitungan statistik dengan melakukan pengukuran secara linier serta menjelaskan hubungan secara kausal antara variabel, dimana hasil yang akan keluar adalah diterima atau ditolak.

Dalam metode ini akan diamati secara saksama aspek-aspek tertentu yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti, sehingga dapat diperoleh data primer yang menunjang penyusunan laporan penelitian ini. Data-data yang diperoleh dalam penelitian ini akan diolah, dianalisis dan diproses dengan teori-teori yang telah dipelajari, sehingga dapat memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti, dan dari gambaran objek tersebut dapat ditarik kesimpulan mengenai masalah yang diteliti.

Sesuai dengan tujuan penelitian yang menyangkut Budaya Organisasi, Motivasi dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Internal yang terdapat pada perusahaan BUMN Sektor Jasa Keuangan dan Asuransi di Kota Bandung maka dilakukan penelitian deskriptif guna menjawab rumusan masalah pertama yakni mengetahui bagaimana Budaya Organisasi; rumusan masalah kedua yaitu mengetahui bagaimana Motivasi; rumusan masalah ketiga, yakni mengetahui bagaimana Profesionalisme; rumusan masalah keempat, yakni mengetahui bagaimana Kinerja Auditor Internal yang terdapat pada perusahaan BUMN Sektor Jasa Keuangan dan Asuransi di Kota Bandung.

Sedangkan untuk menjawab rumusan masalah keenam sampai sepuluh menggunakan penelitian verifikatif karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya, serta tujuan untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, *factual*, dan akurat mengenai fakta-fakta dari hipotesis yang diajukan serta hubungan antar variabel yang diteliti.

3.1.3 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan atau memperoleh data dalam melakukan suatu penelitian.

Menurut Sugiyono (2015:146) instrumen penelitian adalah

“Suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.”

Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Instrumen yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner metode tertutup, dimana kemungkinan pilihan jawaban sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberikan alternatif jawaban.
2. Indikator-indikator untuk variabel tersebut dijabarkan oleh penulis menjadi sejumlah pernyataan sehingga diperoleh data kualitatif. Data ini akan diubah menjadi bentuk kuantitatif dengan pendekatan analisis statistik.

Sugiyono (2015:132) mengemukakan bahwa:

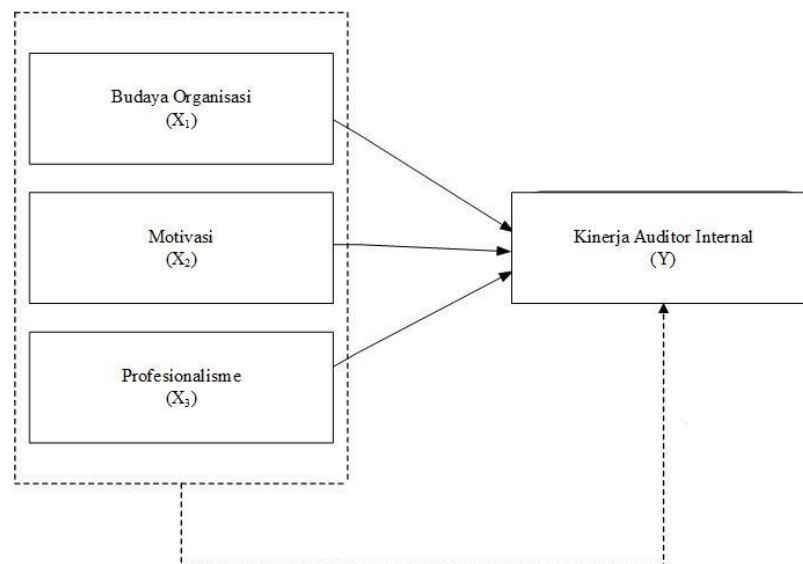
“Macam-macam pengukuran dapat berupa: skala nominal, skala ordinal, skala interval, dan rasio”.

Penelitian ini menggunakan skala ordinal, menurut Sugiyono (2015:98)

“Skala ordinal adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat construct yang diukur.”

3.1.4 Model Penelitian

Model penelitian merupakan abstraksi dari kenyataan-kenyataan yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini sesuai dengan judul yang diambil maka model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1
Model Penelitian

Keterangan:

—————> = pengaruh parsial
 -----> = pengaruh simultan

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel

Variabel-variabel penelitian harus didefinisikan secara jelas, sehingga tidak menimbulkan pengertian yang berarti ganda. Definisi variabel juga memberi batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukan. Operasional variabel diperlukan untuk mengubah masalah yang diteliti ke dalam bentuk variabel, kemudian menentukan jenis dan indikator dari variabel – variabel yang terikat.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Sugiyono (2016:38) menjelaskan secara teoritis bahwa

“Variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan yang lain.”

Sedangkan, variabel penelitian dijelaskan oleh Sugiyono (2016:38) yakni

“Pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis yaitu Pengaruh kompetensi, motivasi, profesionalisme, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal (Studi pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat), maka variabel-variabel dalam judul

penelitian dikelompokkan ke dalam 2 (dua) macam variabel, yakni diantaranya:”

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Menurut Sugiyono (2016:39) variabel independen merupakan:

“Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).”

Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas adalah Budaya Organisasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Profesionalisme (X_3). Penjelasan ketiga variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Budaya Organisasi (X_1), menurut Robbins dan Judge dalam Wibowo (2013:188) mendefinisikan budaya organisasi adalah:

“Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.”

Motivasi (X_2), menurut M.c Clelland dalam Malayu S.P. Hasibuan (2012:281) pengertian motivasi adalah sebagai berikut:

“Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif.”

Menurut Sawyer (2009:18) profesionalisme adalah :

“Professionalism is someone who has the ability to carry out assignments or at least has access to what is done and has the main expertise needed in carrying out his activities.”

Dalam definisi Sawyer profesionalisme adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan penugasan atau paling tidak memiliki akses atas apa yang dikerjakan dan memiliki keahlian utama yang diperlukan dalam melakukan aktivitasnya secara mendalam.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2016:39) variabel independen merupakan:

“Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).”

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat (dependent variabel) yaitu Kinerja Auditor Internal (Y).

Kinerja auditor internal menurut Bernardin dan Rusel (2011:15) adalah sebagai berikut :

“Performance is defined as the record of outcome’s produced on a specified job function or activity during a specified time period.”

Pernyataan diatas menjelaskan bahwa kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama jangka waktu tertentu.

3.2.2 Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Selain itu, operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu statistik dapat dilakukan dengan benar.

Agar lebih jelas untuk mengetahui variabel penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Independen
Budaya Organisasi (X₁)

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Kuesioner
Budaya Organisasi (X ₁) Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.	1. Inovasi dan pengambilan resiko	<ul style="list-style-type: none"> Inovatif dan berani mengambil resiko. 	Ordinal	1-2
	2. Perhatian pada rincian	<ul style="list-style-type: none"> Sejauh mana para karyawan diharapkan mampu mempertahankan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian. 	Ordinal	3-5
	3. Orientasi hasil	<ul style="list-style-type: none"> Sejauh mana manajemen fokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil. 	Ordinal	6-7
	4. Orientasi manusia	<ul style="list-style-type: none"> Memperhitungkan efek hasil-hasil 	Ordinal	8-9

<p>Sumber: Robbins dan Judge dalam Wibowo (2013:188).</p>		pada orang-orang di dalam organisasi.		
	5. Orientasi tim	<ul style="list-style-type: none"> Kegiatan kerja diorganisasi kan dalam tim-tim. 	Ordinal	10-11
	6. Keagresifan	<ul style="list-style-type: none"> Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai. 	Ordinal	12-13
	7. Kemantapan	<ul style="list-style-type: none"> Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya stabilitas. <p>Sumber : Robbins dan Judge dalam Wibowo (2013: 256)</p>	Ordinal	14-15

Tabel 3.2

Operasional Variabel Motivasi (X2)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Motivasi (X ₂) Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif. Sumber: M.c Clelland dalam Malayu S.P. Hasibuan (2012:281)	Dimensi motivasi kerja:			
	1. Kebutuhan akan prestasi	a. Mengembangkan kreativitas. b. Antusias untuk berprestasi tinggi.	Ordinal	1-2
	2. Kebutuhan akan afiliasi	a. Dapat diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (sense of belonging). b. Dapat dihormati (sense of importance). c. Maju dan tidak gagal (sense of achievement). d. Dapat ikut serta (sense of participation).	Ordinal	3-6
	3. Kebutuhan akan kekuasaan	a. Memiliki kedudukan yang terbaik. b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.	Ordinal	7-8

Tabel 3.3
Operasional Variabel Profesionalisme (X3)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Profesionalisme (X ₃) <i>“Professionalism is someone who has the ability to carry out assignments or at least has access to what is done and has the main expertise needed in carrying out his activities.”</i> Sumber: Sawyer (2009:18) Dalam definisi Sawyer profesionalisme adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan penugasan atau paling tidak memiliki akses atas apa yang dikerjakan dan	Kriteria Profesionalisme Auditor Internal : 1. <i>Service to the Public</i> (Pelayanan kepada publik)	a. Meningkatkan sumber daya secara efektif dan efisien b. Menghindari kegiatan illegal c. Melayani publik melalui hubungan kerja dengan komite audit, dewan direksi dan badan pengelolaan lainnya	Ordinal	1-3
	2. <i>Long specialized training</i> (Pelatihan khusus berjangka panjang)	a. Mengikuti pelatihan profesi agar meningkatkan pengetahuan dan keterampilan b. Mengikuti perkembangan audit internal	Ordinal	4-5
	3. <i>Subscription to a code of ethic</i> (Taat pada kode etik)	a. Menaati Kode Etik untuk melaksanakan pengawasan dan pemantauan tindak lanjut b. Menaati standar	Ordinal	6-7

memiliki keahlian utama yang diperlukan dalam melakukan aktivitasnya secara mendalam.	4. <i>Membership in an association and attendance at meetings</i> (menjadi anggota asosiasi dan menghadiri pertemuan-pertemuan)	a. Menjadi anggota asosiasi b. Menghadiri pertemuan	Ordinal	8-9
	5. <i>Publication of journal aimed at upgrading practice</i> (jurnal publikasi yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian praktik)	a. Mempublikasikan jurnal b. Melakukan penelitian-penelitian	Ordinal	10-11
	6. <i>Examination to test entrants knowledge</i> (menguji pengetahuan para kandidat auditor bersertifikat)	a. Mengikuti ujian sertifikasi auditor internal b. Memiliki gelar <i>Certified Internal Auditor (CIA)</i>	Ordinal	12-13
	7. <i>Licence by the state or certification by a board</i> (lisensi oleh negara atau sertifikasi oleh dewan)	a. Dapat menandatangani laporan audit b. Menyerahkan opini audit internal	Ordinal	14-15
Sumber: Sawyer (2009:10)				

Tabel 3.4
Operasionalisasi Variabel Kinerja Auditor Internal (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
<p>Kinerja Auditor Internal (Y)</p> <p><i>Performance is defined as the record of outcome's produced on a specified job function or activity during a specified time period.</i></p> <p>Sumber: Bernardin dan Rusel (2011:15)</p> <p>Pernyataan diatas menjelaskan bahwa kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama jangka waktu tertentu.</p>	<p>Standar Kinerja Auditor Internal:</p> <p>1. Mengelola aktivitas audit internal</p>	<p>a. Mengelola aktivitas audit internal secara efektif</p> <p>b. Menyusun perencanaan berbasis risiko</p> <p>c. Mengkomunikasikan rencana aktivitas audit internal</p> <p>d. Mengkomunikasikan dampak dari keterbatasan sumber daya</p> <p>e. Sumber daya audit internal telah sesuai, memadai, dan dapat digunakan secara efektif</p> <p>f. Menetapkan kebijakan dan prosedur</p> <p>g. Melaporkan secara periodik kinerja audit internal</p>	Ordinal	1-10
	<p>2. Sifat dasar pekerjaan</p>	<p>a. Menilai dan memberikan rekomendasi yang sesuai</p> <p>b. Memperoleh informasi untuk mendukung penilaian</p> <p>c. Memelihara pengendalian yang efektif</p>		

	3. Perencanaan penugasan	<ul style="list-style-type: none"> a. Menyusun dan mendokumentasikan rencana penugasan b. Melakukan penilaian pendahuluan terhadap risiko c. Mempertimbangkan timbulnya kesalahan d. Ruang lingkup penugasan memadai e. Menentukan sumber daya f. Menyusun dan mendokumentasikan program kerja 	Ordinal	15-23
	4. Pelaksanaan penugasan	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengidentifikasian informasi yang memadai, handal, relevan, dan berguna b. Mendasarkan hasil penugasan pada analisis dan evaluasi c. Pendokumentasian informasi yang memadai, handal, relevan dan berguna 	Ordinal	24-33
	5. Komunikasi hasil penugasan	<ul style="list-style-type: none"> a. Mengkomunikasikan penugasan b. Komunikasi yang disampaikan akurat, objektif, jelas, ringkas, lengkap, dan tepat waktu c. Pengungkapan penugasan yang tidak patuh standar 		

		d. Mengkomunikasikan hasil penugasan kepada pihak berkepentingan	Ordinal	34-42
	6. Pemantauan perkembangan	a. Memantau disposisi penugasan b. Menetapkan tindak lanjut	Ordinal	43-44
	7. Komunikasi penerimaan risiko	a. Membahas risiko dengan manajemen senior b. Mengkomunikasikan risiko dengan dewan	Ordinal	45-46
	<p>Sumber: <i>The Institute of Internal Auditor</i> (2017:22)</p>			

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Berdasarkan pada judul penelitian maka penulis menentukan populasi.

Menurut Sugiyono (2016:115) menyatakan bahwa:

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dengan demikian populasi dalam penelitian ini pada Jasa Keuangan dan Asuransi yang berada di Kota Bandung yang mempunyai auditor internal atau satuan pengendalian internal, dapat dilihat pada table populasi sebagai berikut :

3.5

Tabel Populasi

Populasi	Auditor Internal / Satuan Pengendalian Internal
PT BRI (Persero) Tbk	8
PT BTN (Persero) Tbk	10
PT Bank Mandiri (Persero) Tbk	9
PT Permodalan Nasional Madani (Persero)	8
PT Asuransi Kredit Indonesia	7
PT Tabungan dan Asuransi Pensiun (TASPEN)	10
Jumlah	52

(Sumber : <http://www.bumn.go.id/>)

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) yang dimaksud dengan sampel adalah sebagai berikut ini:

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili)”.

Sampel digunakan sebagai ukuran sampel dimana ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk mengetahui besarnya sampel tersebut biasanya diukur secara statistika ataupun estimasi penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang harus dipilih *representative*, artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih.

Menurut Sugiyono (2014:81) menyatakan bahwa pengertian ukuran sampel adalah:

“Ukuran sampel merupakan besarnya sampel yang akan diambil untuk melaksanakan suatu penelitian dari sejumlah populasi yang telah ditentukan.”

Perhitungan banyaknya sampel peneliti didasarkan pada perhitungan presentase dari jumlah populasi terjangkau. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin.

Rumus Slovin menurut Sugiyono (2016:57) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

α = Taraf Signifikansi (error) sebesar 5% (0,05)

$$n = \frac{52}{1 + 52 \times (0,05)^2}$$

$$n = \frac{52}{1,13}$$

$$n = 46$$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat dihitung sampel dari populasi dengan jumlah 52 responden dengan tingkat eror 5%. Maka didapatkan hasil sampel sebanyak 46 responden.

Tabel 3.6
Populasi dan Sampel

Perusahaan	Bagian	Populasi	Perhitungan	Total Sampel
PT BRI (Persero) Tbk	Bagian Audit Internal	8	$\frac{8}{52} \times 46 = 7$	7
Jumlah		8		
PT BTN (Persero) Tbk	Bagian Sistem Pengendalian Internal	10	$\frac{10}{52} \times 46 = 8,8$	9
Jumlah		10		
PT Bank Mandiri (Persero) Tbk	Bagian Sistem Pengendalian Internal	9	$\frac{9}{52} \times 46 = 7,9$	8
Jumlah		9		
PT Permodalan Nasional Madani (Persero)	Bagian Audit Internal	8	$\frac{7}{52} \times 46 = 7$	7
Jumlah		8		
PT Asuransi Kredit Indonesia	Bagian Sistem Pengendalian Internal	7	$\frac{7}{52} \times 46 = 6$	6
Jumlah		7		
PT Tabungan dan Asuransi Pensiun (TASPEN)	Bagian Sistem Pengendalian Internal	10	$\frac{10}{52} \times 46 = 8,8$	9
Jumlah		10		
Jumlah Keseluruhan		52		46

3.4 Teknik Sampling

Sampling adalah suatu cara pengumpulan data yang sifatnya tidak menyeluruh, yaitu tidak menangkap seluruh objek penelitian (populasi) akan tetapi sebagian saja dari populasi.

Menurut Sugiyono (2016:81) yang dimaksud dengan teknik sampling adalah sebagai berikut:

“Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.”

Untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *Probability Sampling* dan *Nonprobability Sampling*.

Menurut Sugiyono (2016:84) definisi *Probability Sampling* sebagai berikut:

“*Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.”

Dalam penelitian ini penulis menggunakan *probability sampling* dengan jenis *Simple Random Sampling* menurut Sugiyono (2016:120):

“*Simple random sampling* adalah pengambilan anggota dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.”

Dalam penelitian ini penulis menggunakan *Probability Sampling* dengan jenis *Proportionate Stratified Random Sampling* dari semua anggota populasi yang terkait langsung dengan Budaya Organisasi, Motivasi dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Internal.

3.5 Data Penelitian

3.5.1 Jenis Data

Di dalam penelitian ini penulis memerlukan data yang relevan dengan permasalahan yang penulis bahas. Sumber data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini yaitu menggunakan data primer. Data primer adalah data yang langsung diberikan oleh orang yang berkepentingan dengan data tersebut, sehingga asal usul, kelemahan dan informasi yang terdapat pada data primer memerlukan pengolahan lebih lanjut agar dapat digunakan sebagai sumber penelitian.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah-langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data.

Adapun cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang mendukung penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data menggunakan kuesioner yaitu dengan mengajukan atau membuat daftar pertanyaan-pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian yaitu mengenai Budaya Organisasi, Motivasi dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Internal.

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016:206) analisis data adalah:

“Kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul”. Kegiatan dalam analisis data adalah: “mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan”.

Dalam metode analisis data ini penulis mengambil analisis deskriptif yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Dalam kegiatan menganalisis data langkah-langkah yang penulis lakukan sebagai berikut:

1. Membuat kuesioner

Penulis membuat kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang akan diberikan dan diisi oleh responden, yaitu Auditor Internal. Untuk mendapatkan tingkat tanggapan yang tinggi, pertanyaan yang diajukan singkat dan jelas, serta waktu yang diperlukan untuk pengisian kuesioner tidak lebih dari 25 menit.

2. Membagikan dan mengumpulkan kuesioner

Daftar kuesioner disebar ke bagian-bagian yang telah ditetapkan, setelah itu dikumpulkan kembali kuesioner tersebut yang telah diisi oleh responden.

3. Memberikan skor

Untuk menentukan nilai dari kuesioner penulis menggunakan skala *likert*. Setiap item dari kuesioner memiliki 5 jawaban dengan masing-masing nilai/skor yang berbeda untuk setiap skor untuk pernyataan positif. Untuk lebih jelasnya berikut ini kriteria bobot penilaian dari setiap pernyataan dalam kuesioner yang dijawab responden dapat dilihat pada pernyataan pada tabel 3.7.

Tabel 3.7
Bobot Penilaian Kuesioner

No.	Pilihan Jawaban	Skor
1.	Sangat Baik/Selalu	5
2.	Baik/Sering	4
3.	Cukup Baik/Kadang-kadang	3
4.	Tidak Baik/Jarang	2
5.	Sangat Tidak Baik/Tidak Pernah	1

Sumber: Sugiyono (2016:207)

4. Menjumlahkan dan Menetapkan kriteria untuk masing masing variabel
- Dalam menilai X, Y maka analisis yang digunakan berdasarkan rata-rata (*mean*) dari masing-masing variabel. Nilai rata-rata ini didapat dengan menjumlahkan data keseluruhan dalam setiap variabel, kemudian dibagi dengan jumlah responden. Berdasarkan penjelasan tersebut, atas dasar nilai tertinggi dan terendah maka dapat ditentukan panjang kelas interval masing-masing variabel dengan cara:

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

Sumber : Sugiyono (2016:207)

Dengan demikian, maka akan dapat ditentukan panjang interval kelas masing-masing variabel adalah:

1. Untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) terdapat 15 pertanyaan, nilai tertinggi variabel X adalah 5 sehingga ($5 \times 15 = 75$), sedangkan nilai terendah adalah 1, maka ($1 \times 15 = 15$). Kriteria untuk menilai Audit Internal (X_1) rentang $\frac{75-15}{5} = 12$ maka penulis menentukan pedoman untuk kriteria Budaya Organisasi sebagai berikut:

Tabel 3.8

Pedoman Kategorisasi Budaya Organisasi

Rentang Nilai	Kategori
15 – 27	Sangat Tidak Baik
27 – 39	Tidak Baik
39 – 51	Cukup Baik
51 – 63	Baik
63 – 75	Sangat Baik

2. Variabel Motivasi (X_2) terdapat 8 pertanyaan, dengan nilai tertinggi variabel X adalah 5 maka ($5 \times 8 = 45$), sedangkan nilai terendah adalah 1, maka ($1 \times 8 = 8$). Kriteria untuk menilai Budaya Organisasi (X_2) rentang $\frac{45-8}{5} = 7,4$.

Maka penulis menentukan pedoman untuk menilai kriteria Motivasi sebagai berikut:

Tabel 3.9

Pedoman Kategorisasi Motivasi

Rentang Nilai	Kategori
8 – 15,4	Sangat Tidak Tinggi
15,4 – 22,8	Tidak Tinggi
22,8 – 30,2	Cukup Tinggi
30,2 – 37,6	Tinggi
37,6 – 45	Sangat Tinggi

3. Untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) terdapat 15 pertanyaan, nilai tertinggi variabel X adalah 5 sehingga ($5 \times 15 = 75$), sedangkan nilai terendah adalah 1, maka ($1 \times 15 = 15$). Kriteria untuk menilai Audit Internal (X_1) rentang $\frac{75-15}{5} = 12$ maka penulis menentukan pedoman untuk kriteria Profesionalisme sebagai berikut:

Tabel 3.10

Pedoman Kategorisasi Profesionalisme

Rentang Nilai	Kategori
15 – 27	Sangat Tidak Baik
27 – 39	Tidak Baik
39 – 51	Cukup Baik
51 – 63	Baik
63 – 75	Sangat Baik

4. Untuk variabel Implementasi Kinerja Auditor Internal (Y) terdapat 46 pertanyaan, nilai tertinggi variabel Y adalah 5 maka ($5 \times 46 = 230$) dan nilai terendah adalah 1 maka ($1 \times 46 = 46$). Kriteria untuk menilai Implementasi *Good Corporate Governance* (Y) rentang $\frac{230-46}{5} = 36,8$ maka penulis menentukan pedoman untuk menilai kriteria keberhasilan penerapan Kinerja Auditor Internal sebagai berikut :

Tabel 3.11

Pedoman Kategorisasi Kinerja Auditor Internal

Rentang Nilai	Kategori
46 – 82,8	Sangat Tidak Baik
82,9 – 119,6	Tidak Baik
119,7 – 156,4	Cukup Baik
156,5 – 193,2	Baik
193,3 – 230	Sangat Baik

3.6.2 Transformasi Data Ordinal menjadi Data Interval

Data yang dihasilkan kuesioner penelitian memiliki skala pengukuran ordinal. Untuk memenuhi persyaratan data dan untuk keperluan analisis regresi yang mengharuskan skala pengukuran data minimal skala interval, maka data yang berskala ordinal tersebut harus ditransformasikan terlebih dahulu ke dalam skala

interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*. Langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. Menghitung distribusi frekuensi setiap pilihan jawaban responden.
2. Menghitung proporsi dari setiap jawaban berdasarkan distribusi frekuensi.
3. Menghitung proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
4. Menghitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh dengan menggunakan tabel distribusi normal.
5. Menentukan nilai densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh dengan menggunakan tabel tinggi densitas.
6. Menghitung *scale value* (nilai interval rata-rata) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut ini:

$$\text{Scale Value} = \frac{\text{densitas at lower limit} - \text{densitas at upper limit}}{\text{area below upper limit} - \text{area below lower limit}}$$

Keterangan:

Densitas at lower limit = kepadatan batas bawah

Densitas at upper limit = kepadatan batas atas

Area below upper limit = daerah di bawah batas atas

Area below lower limit = daerah di bawah batas bawah

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang mendasari penggunaan analisis regresi berganda. Uji asumsi klasik yang mendasari dalam penggunaan regresi mencakup:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai kesalahan taksiran model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data residual normal atau mendekati normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov Smirnov Test* menggunakan program SPSS 23.

2. Uji Autokorelasi

Menurut Singgih Santoso (2012:241), “tujuan uji autokorelasi adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada $t-1$ (sebelumnya)”. Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut (Singgih Santoso, 2012:242) :

- Bila nilai D-W terletak dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- Bila nilai D-W terletak antara -2 sampai $+2$ berarti tidak ada autokorelasi.
- Bila nilai D-W terletak diatas $+2$ berarti ada autokorelasi negatif.

3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, maka terdapat masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu variabel independen dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali (Singgih Santoso, 2012:234). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada besaran *Variance Inflation Factor (VIP)* dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Batas VIP adalah 10, jika nilai VIF di bawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Gujarati, 2012:432).

Menurut Singgih Santoso (2012:236) rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{Tolerance} \text{ atau } Tolerance = \frac{1}{VIF}$$

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan

ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan uji korelasi rank spearman.

3.6.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas dan reliabilitas alat pengumpulan data dilakukan untuk mengetahui kesahan (*valid*) dan keandalan (*reliable*) kuisioner sebagai instrumen dalam pengumpulan data. Uji validitas menyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Sedangkan uji reliabilitas menyatakan bahwa apabila instrumen digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama pula.

3.6.4.1 Uji Validitas Instrumen

Pengertian uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataannya. Menurut Sugiyono (2016:121) menyatakan bahwa:

“Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur. Data yang diperoleh dari penelitian itu adalah data empiris (teramati) yang mempunyai kriteria tertentu yang valid. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti”.

Untuk mencari nilai validitas di sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item – item tersebut. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2016:179) yang harus dipenuhi yaitu harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r \geq 0,30$ maka item – item pernyataan dari kuisioner adalah valid.
- b. Jika $r \leq 0,30$ maka item – item pernyataan dari kuisioner dianggap tidak valid.

Semakin tinggi validitas suatu alat ukur, maka alat semakin tepat sasaran, atau menunjukkan relevansi dari apa yang seharusnya diukur. Suatu tes dapat dikatakan validitas tinggi apabila hasil tes tersebut menjalankan fungsi ukurannya, atau memberikan hasil ukur sesuai dengan makna dan tujuan diadakannya tes atau penelitian tersebut.

Uji validitas instrumen dapat menggunakan rumus korelasi. Rumus korelasi berdasarkan *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n(\sum X^2) - (\sum X)^2)(n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber: Sugiyono (2016:179)

Keterangan:

r	= Koefesien korelasi
Σxy	= Jumlah perkalian variabel x dan y
Σx	= Jumlah perkalian variabel x
Σy	= Jumlah perkalian variabel y
Σx^2	= Jumlah pangkat dua nilai variabel x
Σy^2	= Jumlah pangkat dua nilai variabel y
n	= Banyaknya sampel

3.6.4.2 Uji Realibilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, penulis menggunakan koefesien *cronbach alpha* dengan menggunakan fasilitas SPSS versi 22. Suatu instrumen dikatakan reliable jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 yang dirumuskan:

$$A = \frac{K \cdot r}{1 + (K - 1) \cdot r}$$

Sumber : Sugiyono (2016:180)

Keterangan:

A	= Koefesien reliabilitas
k	= Jumlah item reliabilitas
r	= Rata – rata korelasi antar item
1	= Bilangan konstan

3.6.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Menurut Sugiyono (2016:192), persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3..... + b_nX_n$$

Keterangan:

Y' = Kinerja Auditor Internal

A = Konstanta/ nilai Y jika $X = 0$

b_1, b_2 = Koefisien arah regresi yang menyatakan perubahan nilai Y apabila terjadi perubahan nilai X

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Motivasi

X_3 = Profesionalisme

3.6.6 Uji Korelasi

Untuk menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasiantara variabel X dengan variabel Y , dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan analisis koefisien korelasi *spearman'srho*.

Rumusnya yaitu:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1} d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

r_s = Koefisien korelasi *Rank Spearman* yang menunjukkan keeratan hubungan antara unsur-unsur variabel X dan variabel Y

d_i = Selisih mutlak antara rangking data variabel X dan variabel $Y (X_i - Y_i)$

n = Banyaknya responden atau sampel yang diteliti

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat disimpulkan pada ketentuan-ketentuan untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi diantaranya yang dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3.12
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2016:183

3.6.7 Rancangan Pengujian Hipotesis

3.6.7.1 Penetapan Hipotesis Nol (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_a)

Hipotesis merupakan pernyataan-pernyataan yang menggambarkan suatu hubungan antara dua variabel yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan sementara yang perlu diuji kebenarannya dalam suatu penelitian.

Sugiyono (2016:93) menyatakan bahwa:

“Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.”

Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari dua variabel yang dalam hal ini adalah Budaya Organisasi, Motivasi dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Internal. Berdasarkan rumusan masalah, maka diajukan hipotesis sebagai jawaban sementara yang akan diuji dan dibuktikan kebenarannya.

Rumusan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. $H_{01}: (\beta_1 = 0)$: Tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal.
 $H_{a1}: (\beta_1 \neq 0)$: Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal.
2. $H_{02}: (\beta_1 = 0)$: Tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Auditor Internal.
 $H_{a2}: (\beta_1 \neq 0)$: Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Auditor Internal.
3. $H_{03}: (\beta_1 = 0)$: Tidak terdapat pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Internal.
 $H_{a3}: (\beta_1 \neq 0)$: Terdapat pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Internal.
4. $H_{04}: (\beta_1 = 0)$: Tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Internal.
 $H_{a4}: (\beta_1 \neq 0)$: Terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Internal.

3.6.7.2 Penentuan Taraf Signifikan

Sebelum pengujian dilakukan maka terlebih dahulu harus ditentukan taraf signifikansinya. Hal ini dilakukan untuk membuat suatu rencana pengujian agar diketahui batas-batas untuk menentukan pilihan antara hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Taraf signifikan yang dipilih dan ditetapkan dalam penelitian ini adalah 0,5. ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%. Angka ini dipilih karena dapat mewakili hubungan variabel yang diteliti dan merupakan suatu taraf signifikansi yang sering digunakan dalam penelitian di bidang ilmu sosial.

3.6.7.3 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)

Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peranan variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan uji-t satu, taraf kepercayaan 95%, kriteria pengambilan keputusan untuk melakukan penerimaan atau penolakan setiap hipotesis adalah dengan cara melihat signifikansi harga t_{hitung} setiap variabel independen atau membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai yang ada pada t_{tabel} , maka H_a diterima dan sebaiknya t_{hitung} tidak signifikan dan berada dibawah t_{tabel} , maka H_a ditolak.

Adapun langkah-langkah dalam melakukan uji statistik t adalah sebagai berikut :

1. Menentukan model keputusan dengan menggunakan statistik uji t, dengan melihat asumsi sebagai berikut:
 - a. Interval keyakinan $\alpha = 0,05$
 - b. Derajat kebebasan = $n-k-1$
 - c. Kaidah keputusan: Tolak H_0 (terima H_a), jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Terima H_0 (tolak H_a), jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Apabila H_0 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh, sedangkan apabila H_0 ditolak maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap dependen.

1. Menemukan t_{hitung} dengan menggunakan statistik uji t, dengan rumus statistik:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

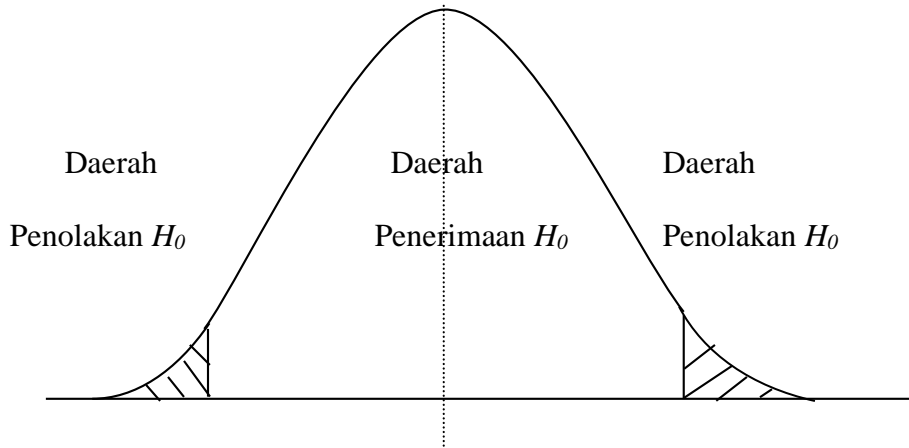
Keterangan :

r = koefisien korelasi

t = nilai koefisien korelasi dengan derajat bebas (dk) = $n-k-1$

n = jumlah sampel

1. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}



Gambar 3.2
Uji T (Sumber: Sugiyono, 2016:185)

Distribusi t ini ditentukan oleh derajat kesalahan $dk = n-2$. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau nilai $Sig < \alpha$
- b. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai $Sig > \alpha$

Apabila H_0 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya tidak positif, sedangkan apabila H_0 ditolak maka pengaruh variabel independen terhadap dependen adalah positif. Agar lebih memudahkan peneliti dalam melakukan pengolahan data, serta agar pengukuran data yang dihasilkan lebih akurat maka peneliti menggunakan bantuan program SPSS 23.

3.6.7.4 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F adalah Uji F atau koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2016:192) Uji F didefinisikan dengan rumus sebagai berikut:

$$F_n = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/n - k - 1}$$

Keterangan :

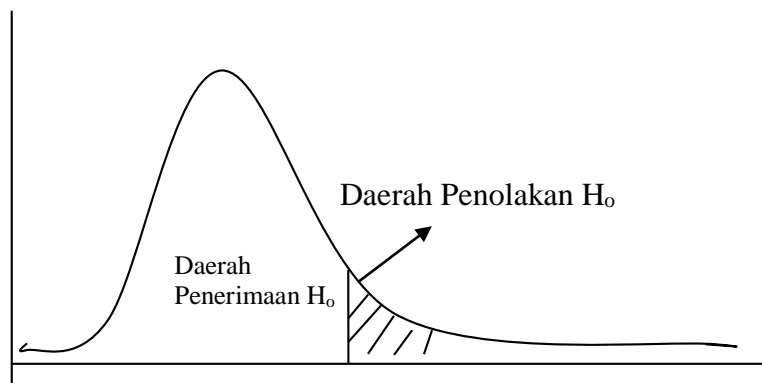
F_n = Nilai uji f

R = Koefisien korelasi berganda.

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Kriteria Pengambilan Keputusan



Gambar 3.3 Uji F

Sumber: Sugiyono (2016:187)

Setelah mendapat nilai F_{hitung} ini, kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05. Artinya kemungkinan besar dari hasil kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau korelasi kesalahan sebesar 5%. Bisa juga dengan *degree freedom* = $n-k-1$ dengan kriteria sebagai berikut:

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Jika terjadi penerimaan H_0 , maka dapat diartikan sebagai tidak signifikannya model regresi berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

3.6.7.5 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Menurut Gujarati (2012:172) untuk melihat besar pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus berikut:

$$Kd = \text{Zero Order} \times \beta \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

Zero Order = Koefisien korelasi

β = Koefisien β ta

Sementara itu R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel dependen (Y) dengan semua variabel independen yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif. Selanjutnya untuk melakukan pengujian koefisien determinasi ($adjusted R^2$) digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase sumbangan variabel dependen.

Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila *adjusted R²* semakin besar mendekati 1 maka menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila *adjusted R²* semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dapat dikatakan semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi

3.7 Penarikan Kesimpulan

Dari hipotesis-hipotesis yang didapat tadi, maka ditarik kesimpulan apakah variabel-variabel independen secara simultan terdapat pengaruh yang positif signifikan atau tidak terdapat variabel dependen, dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dalam hal ini ditunjukkan dengan penolakan (H_0) atau penerimaan hipotesis alternatif (H_a).

3.8 Rancangan Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016:199) mengemukakan bahwa:

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.”

Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau bisa juga melalui internet. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang dibagikan kepada setiap responden dengan pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau responden dapat memilih salah satu jawaban alternatif dari pertanyaan yang telah tersedia.

Berdasarkan judul penelitian, kuesioner akan dibagikan kepada kepada auditor internal atau bagian Satuan Pengawasan Internal BUMN sektor Jasa Keuangan dan Asuransi di Kota Bandung. Kuesioner ini terdiri dari 84 pertanyaan, yaitu 15 (lima belas) pertanyaan untuk Budaya Organisasi (X1), 8 (delapan) pertanyaan untuk Motivasi (X2), 15 (lima belas) pertanyaan untuk Profesionalisme (X3) dan 46 (empat puluh enam) pertanyaan untuk Kinerja auditor internal (Y).