

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian dengan pendekatan deskriptif-verifikatif. Dimana dalam penelitian ini berupaya untuk mendeskripsikan dan juga menginterpretasikan pengaruh antar variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta hubungan antara variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017:147), metode deskriptif adalah: “Metode penelitian 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 penelitian ini, pendekatan deskriptif akan digunakan untuk menjelaskan tentang pengendalian intern, motivasi kerja dan kompensasi atas perilaku etis karyawan.

Sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menjawab rumusan masalah mengenai seberapa besar pengaruh pengendalian intern, motivasi kerja dan kompensasi terhadap perilaku etis karyawan pada Bank BRI KC Bandung AH Nasution. Untuk mengetahui hal tersebut dilakukan uji hipotesis yaitu dengan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan objek yang akan diteliti, dikaji dan dianalisis untuk mendapatkan jawaban atau solusi dari permasalahan yang terjadi.

Menurut Sugiyono (2017:38) objek penelitian adalah sebagai berikut :
“Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Dalam penelitian ini yang akan menjadi objek penelitian adalah Pengendalian Intern, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Perilaku Etis Karyawan. Objek penelitian ini akan dilaksanakan pada Bank BRI KC Bandung AH Nasution.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan penelitian survey. Menurut Sugiyono (2017:8) metode kuantitatif adalah sebagai berikut:

“Metode yang berlandaskan pada filsafat positivisem, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Menurut Sugiyono (2017:6) metode survey adalah sebagai berikut:

“Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan pengumpulan data misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam eksperimen).”

3.3 Unit Analisis dan Observasi

3.3.1 Unit Analisis

Dalam penelitian ini unit analisisnya adalah salah satu Bank Pemerintah yaitu Bank BRI KC Bandung AH Nasution.

3.3.2 Unit Observasi

Dalam penelitian ini unit observasinya adalah Karyawan yang bekerja pada Bank BRI KC Bandung AH Nasution.

3.4 Definisi Variabel dan Pengukurannya

Sebelum memulai pengumpulan data didalam sebuah penelitian, terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sehingga tidak menimbulkan pengertian ganda.

Menurut sugiono (2017:38) mengemukakan bahwa variabel penelitian adalah : “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk mempelajari dan ditarik kesimpulannya.”

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel penelitian merupakan sebuah objek yang akan diteliti dalam sebuah penelitian. Variabel merupakan sebuah fenomena untuk diobservasi dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel-variabel didalam sebuah judul penelitian dikelompokkan menjadi dua macam variabel, yaitu variabel bebas (*Variable Independent*) dan Variabel terikat (*Variable Dependent*).

3.4.1 Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono (2017:39) pengertian variabel independen adalah:

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

Didalam penelitian ini, yang digunakan sebagai variabel independen adalah Pengendalian Intern (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3). Berikut penjelasan pada setiap variabel independen yang diteliti:

a. Pengendalian Intern (X_1)

Menurut Hery (2013:159) mendefinisikan bahwa :

“Pengendalian intern merupakan seperangkat dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan menjamin terjadinya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum/undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan.”

Adapun dimensi yang penulis gunakan untuk mengukur variabel ini adalah dimensi yang dikemukakan oleh Arens et al., (2008:375) yaitu:

- 1) Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)
- 2) Penilaian Risiko (*Risk Assesment*)
- 3) Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)
- 4) Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*)
- 5) Pemantauan (*Monitoring*)

b. Motivasi Kerja (X_2)

Menurut Siagian (2009) mendefinisikan bahwa :

“Motivasi kerja merupakan daya dorongan bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.”

Adapun dimensi yang penulis gunakan untuk mengukur variabel ini adalah

dimensi yang dikemukakan oleh Maslow dalam Rivai (2014:840) yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisiologis
- 2) Kebutuhan Rasa Aman
- 3) Kebutuhan Kepemilikan Sosial
- 4) Kebutuhan Penghargaan Diri
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri.

c. Kompensasi (X_3)

Menurut Rachmawati (2008:149) mendefinisikan bahwa :

“Kompensasi merupakan salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan. Dan kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.”

Adapun dimensi yang penulis gunakan untuk mengukur variabel ini adalah

dimensi yang dikemukakan oleh Panggabean (2004:76) yaitu:

- 1) Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)
- 2) Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*).

3.4.2 Variabel Dependen (Y)

Pengertian variabel dependen (terikat) menurut Sugiyono (2017:39) adalah:

“Variabel dependen yang sering juga disebut sebagai variabel *output*, kriteria,

konsekuen atau yang sering kita kenal dengan variabel terikat. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.”

Didalam penelitian ini, variabel dependen menggunakan Perilaku Etis Karyawan (Y). Menurut Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert (2006:58), Perilaku Etis Karyawan merupakan:

“Perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik. Perilaku etis ini dapat menentukan kualitas individu (karyawan) yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diperoleh dari luar yang kemudian menjadi prinsip yang dijalani dalam bentuk perilaku.”

Adapun dimensi yang penulis gunakan untuk mengukur variabel ini adalah dimensi yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2008:152) :

- 1) Menghargai Hubungan
- 2) Kedisiplinan
- 3) Kesetiaan Terhadap Organisasi
- 4) Kehadiran.

3.5 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Didalam operasional variabel penelitian, menjelaskan mengenai variabel yang diteliti, konsep, indikator, satuan ukuran, serta skala pengukuran yang akan dipahami dalam operasional penelitian sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Berikut operasional variabel penelitian yang dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel

Variabel Independen (X₁) : Pengendalian Intern

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	No Kuesioner
“Pengendalian intern merupakan seperangkat dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan menjamin terjadinya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua	Pengendalian intern dibagi kedalam lima bagian, yaitu:	a. Menunjukkan komitmen terhadap nilai etika dan integritas	Saya bekerja dengan mematuhi standar etika dan perilaku yang telah ditetapkan perusahaan	Ordinal	1
		b. Menetapkan struktur, jalur pelaporan, dan kewenangan dan tanggung jawab yang tepat	Saya bekerja dengan mudah karena adanya struktur organisasi yang efektif di perusahaan dan adanya kejelasan dari kebijakan, wewenang serta tanggung jawab yang telah ditetapkan	Ordinal	2
	1. Lingkungan Pengendalian (<i>Control Environment</i>)	a. Mengidentifikasi risiko terhadap pencapaian tujuan dan analisis risiko untuk menentukan bagaimana risiko harus dikelola	Pimpinan telah melakukan analisis risiko secara lengkap dan menyeluruh terhadap kemungkinan timbulnya pelanggaran dalam bekerja juga memiliki rencana pengelolaan atau mengurangi risiko pelanggaran	Ordinal	3

ketentuan (peraturan) hukum/undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan.” Hery (2013:159)	3. Aktivitas Pengendalian (<i>Control Activities</i>)	a. Memilih dan mengembangkan aktivitas pengendalian atas teknologi untuk pencapaian tujuan	Saya bekerja dengan mudah karena adanya kecanggihan teknologi untuk mencapai tujuan perusahaan	Ordinal	4
		b. Menyebarkan aktivitas pengendalian melalui kebijakan dan prosedur yang menerapkan kebijakan menjadi tindakan	Saya bekerja dengan baik karena adanya kejelasan kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan	Ordinal	5
	4. Informasi dan Komunikasi (<i>Information and Communication</i>)	a. Menghasilkan atau mendapatkan informasi yang relevan serta berkualitas tinggi	Saya bekerja dengan baik karena adanya informasi yang relevan serta berkualitas tinggi	Ordinal	6
		b. Mengkomunikasikan informasi untuk mendukung komponen-komponen pengendalian internal	Saya bekerja dengan baik karena adanya saluran komunikasi informasi yang telah dilaksanakan secara terbuka dan efektif	Ordinal	7
	5. Pemantauan (<i>Monitoring</i>)	a. Mengevaluasi dan mengkomunikasikan kekurangan/kelemahan pengendalian internal	Pimpinan melakukan review dan evaluasi terhadap temuan yang menunjukkan adanya kekurangan/kelemahan yang perlu diperbaiki	Ordinal	8

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel
Variabel Independen (X₂) : Motivasi Kerja

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	No Kuesioner
<p>“Motivasi kerja merupakan daya dorongan bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.”</p> <p>Siagian (2009)</p>	1. Kebutuhan Fisiologis	a. Terpenuhi sandang	Motivasi saya bekerja di perusahaan ini adalah untuk memenuhi kebutuhan sandang	Ordinal	1
		b. Terpenuhi pangan	Motivasi saya bekerja di perusahaan ini adalah untuk memenuhi kebutuhan pangan	Ordinal	2
		c. Terpenuhi papan	Motivasi saya bekerja di perusahaan ini adalah untuk memenuhi kebutuhan papan	Ordinal	3
	2. Kebutuhan Rasa Aman	a. Membutuhkan keamanan terhadap ancaman yang kehilangannya pekerjaan	Motivasi saya bekerja di perusahaan ini adalah agar mendapatkan jaminan keamanan terhadap ancaman jika kehilangannya pekerjaan	Ordinal	4
		b. Membutuhkan keamanan terhadap ancaman yang kehilangannya penghasilan	Motivasi saya bekerja di perusahaan ini adalah agar mendapatkan keamanan terhadap ancaman jika kehilangannya penghasilan	Ordinal	5

		c. Membutuhkan perlindungan dari ancaman bahaya	Motivasi saya bekerja di perusahaan ini adalah agar bebas dari rasa takut akan penghidupan di masa yang akan datang karena diberi tunjangan tambahan dan jaminan kerja bila terjadi sesuatu atas diri saya	Ordinal	6
		d. Membutuhkan pertentangan dan lingkungan hidup	Motivasi saya bekerja di perusahaan ini adalah agar nyaman dalam lingkungan sekitar	Ordinal	7
	3. Kebutuhan Kepemilikan Sosial	a. Membutuhkan interaksi terhadap kelompok atau individu	Motivasi saya bekerja di perusahaan ini adalah karena membutuhkan interaksi terhadap kelompok atau individu	Ordinal	8
		b. Membutuhkan rasa saling menghormati antara individu dengan kelompok	Motivasi saya bekerja di perusahaan ini adalah agar dapat membuat karyawan saling menghormati antara individu dengan kelompok	Ordinal	9
		c. Membutuhkan untuk berafiliasi	Motivasi saya bekerja di perusahaan ini adalah agar saya selalu bersedia dalam berafiliasi untuk bekerja sama dengan sesama anggota perusahaan	Ordinal	10
		d. Membutuhkan untuk mencintai	Motivasi saya bekerja di perusahaan ini adalah agar dapat lebih bisa berinteraksi	Ordinal	11

			satu sama lain dan merangkul antar karyawan		
		e. Membutuhkan untuk dicintai	Motivasi saya bekerja di perusahaan ini adalah agar lebih diterima dalam suatu kelompok dengan rasa kekeluargaan persahabatan dan kasih sayang antar karyawan	Ordinal	12
	4. Kebutuhan Penghargaan Diri	a. Kebutuhan seseorang untuk memperoleh penghargaan atas apa yang telah dicapai	Motivasi saya bekerja di perusahaan ini adalah agar saya diberikan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan	Ordinal	13
		b. Membutuhkan perlindungan untuk penghargaan diri	Motivasi saya bekerja di perusahaan ini adalah agar mendapatkan perlindungan untuk penghargaan diri saya	Ordinal	14
	5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	a. Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan potensi	Motivasi saya bekerja di perusahaan ini adalah mampu menggunakan potensi dalam hal mengemukakan pendapat	Ordinal	15
		b. Kebutuhan untuk mengemukakan pendapat dan ide	Motivasi saya bekerja di perusahaan ini adalah agar dapat mengembangkan ide yang saya punya dengan diberi kesempatan untuk mengemukakannya	Ordinal	16

		c. Memberikan penilaian dan praktik terhadap sesuatu yang didasarkan pada ambisi yang kuat	Motivasi saya bekerja di perusahaan ini adalah perusahaan dapat memberikan solusi terhadap pekerjaan yang saya harapkan	Ordinal	17
--	--	--	---	---------	----

Tabel 3.3

Operasionalisasi Variabel

Variabel Independen (X₃) : Kompensasi

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	No Kuesioner
"Kompensasi merupakan salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan. Dan kompensasi	Kompensasi dibagi kedalam dua bagian, yaitu: 1. Kompensasi Langsung (<i>Direct Compensation</i>)	a. Gaji atau Upah	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan yang diinginkan dan mampu untuk memenuhi kebutuhan	Ordinal	1
		b. Bonus	Bonus yang saya terima sesuai dengan yang diharapkan juga dapat meningkatkan semangat kerja	Ordinal	2
		c. Insentif	Insentif yang saya terima sesuai dan memuaskan ketika saya bekerja melebihi target	Ordinal	3
	2. Kompensasi Tidak Langsung	a. Asuransi	Saya nyaman bekerja karena perusahaan memberikan jaminan kerja dengan adanya berbagai macam asuransi seperti; asuransi kesehatan, asuransi	Ordinal	4

adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.” Rachmawati (2008:149)	<i>(Indirect Compensation)</i>		kecelakaan, asuransi jiwa dan asuransi hari tua (pensiun)		
		b. Tunjangan	Saya nyaman bekerja karena perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan yang diharapkan	Ordinal	5
		c. Fasilitas	Perusahaan telah menyediakan fasilitas dan lingkungan kerja yang membuat saya nyaman saat bekerja	Ordinal	6

Tabel 3.4

Operasionalisasi Variabel

Variabel Dependen (Y) : Perilaku Etis Karyawan

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	No Kuesioner
“Perilaku etis karyawan merupakan perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan	Perilaku etis karyawan dibagi kedalam empat bagian, yaitu:	a. Menunjukkan hubungan baik dengan pimpinan	Saya bekerja di perusahaan ini memiliki hubungan baik dengan pimpinan	Ordinal	1
		b. Menunjukkan hubungan baik dengan rekan kerja	Saya bekerja di perusahaan ini memiliki hubungan baik dengan rekan kerja	Ordinal	2
	2. Kedisiplinan	a. Menunjukkan ketaatan pada standar kerja	Saya bekerja dengan baik dan sesuai dengan standar kerja/pedoman kerja	Ordinal	3

<p>dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik. Perilaku etis ini dapat menentukan kualitas individu (karyawan) yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diperoleh dari luar yang kemudian menjadi prinsip yang dijalani dalam bentuk perilaku.”</p> <p>Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert (2006:58)</p>		b. Menunjukkan ketaatan pada peraturan perusahaan	Saya bekerja dengan baik dan sesuai dengan peraturan perusahaan	Ordinal	4
	3. Kesetiaan Terhadap Organisasi	a. Menunjukkan loyalitas dalam bekerja	Saya mampu menjaga, membela dan mengutamakan kepentingan perusahaan	Ordinal	5
		b. Mampu menyimpan rahasia perusahaan	Saya mampu menyimpan rahasia perusahaan	Ordinal	6
	4. Kehadiran	a. Absensi	Saya bekerja di perusahaan ini tidak pernah absen tanpa alasan	Ordinal	7
		b. Tepat Waktu	Saya hadir tepat waktu saat bekerja	Ordinal	8

3.6 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:80) mendefinisikan bahwa: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Didalam penelitian ini populasi penelitian yang digunakan adalah karyawan yang bekerja pada Bank BRI KC Bandung AH Nasution.

Tabel 3.5
Populasi Penelitian

Sub Karyawan Bank BRI KC Bandung AH Nasution	Jumlah Karyawan
Sub I	47 orang
Sub II	67 orang
Sub III	15 orang
Total	129 Karyawan

3.7 Teknik Sampling dan Sampel

3.7.1 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2017:81) pengertian teknik sampling adalah sebagai berikut: “Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.”

Dalam menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik yang didasarkan pada teknik probability sampling menurut Sugiyono (2014:82) adalah sebagai berikut :

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

Cara pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampel random sampling*. Adapun pengertian *sampel random sampling* menurut Sugiyono (2014:82) adalah sebagai berikut :

“Pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.”

3.7.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), pengertian sampel adalah sebagai berikut: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”

Menurut Sugiyono (2010:81) “Ukuran sampel merupakan besarnya sampel yang akan diambil untuk melaksanakan suatu penelitian dari sejumlah populasi yang telah ditentukan.”

Besarnya sampel dapat ditentukan secara statistik maupun melalui estimasi penelitian. Dalam penelitian ini sampel yang akan diteliti dan dipilih terdapat beberapa karakteristik yang ada pada populasi sehingga tercermin pada sampel yang dipilih.

Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e^2 = Persen kelonggaran ketidaktekelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (e dalam penelitian ini ditentukan sebesar 5%)

Tabel 3.6

Sampel Penelitian

Karyawan Bank BRI KC Bandung AH Nasution	Jumlah Karyawan	Perhitungan
Sub I	47 orang	$n = \frac{47}{1 + (129 \times 0,05^2)}$ = 35,54
Sub II	67 orang	$n = \frac{67}{1 + (129 \times 0,05^2)}$ = 50,66
Sub III	15 orang	$n = \frac{15}{1 + (129 \times 0,05^2)}$ = 11,34
Jumlah	129 Karyawan	97,54

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

$$n = \frac{129}{1 + (129 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{129}{1 + (129 \times 0,0025)}$$

$$n = 97,54 \text{ dibulatkan menjadi } 98 \text{ responden.}$$

Berdasarkan rumus tersebut dapat dihitung sampel dari populasi berjumlah 129 karyawan dengan tarif kesalahan 5%, maka sampel berjumlah 98 responden. Namun saran dari pihak Bank BRI KC Bandung AH Nasution, sehubungan pada

situasi WFH tidak semua responden dapat mengisi kuesioner dan jawaban kuesioner yang kembali sampai dengan waktu yang telah ditentukan bahkan diberi perpanjangan waktu adalah 50 responden.

3.8 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.8.1 Jenis Data

Didalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah data primer. Menurut Sugiyono (2017:137) mendefinisikan data primer adalah sebagai berikut: “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data.”

Berdasarkan uraian berikut, penelitian ini menggunakan data primer dimana data yang diperoleh dihasilkan dari hasil penelitian langsung yang mengacu pada informasi empiric pada pelaku langsung atau yang terlibat langsung dengan teknik pengumpulan data tertentu, seperti dari hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang dilakukan penulis. Data primer tersebut bersumber dari hasil pengumpulan data berupa kuesioner kepada responden pada Bank BRI KC Bandung AH Nasution yang merupakan objek dari penelitian ini.

3.8.2 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:142) mengenai kuesioner adalah sebagai berikut: “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.”

Adapun cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang mendukung penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup atau kuesioner yang sudah disediakan jawabannya yaitu dengan mengajukan atau membuat daftar pertanyaan-pertanyaan yang logis berhubungan dengan masalah penelitian yaitu mengenai Pengendalian Intern, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Perilaku Etis Karyawan.

3.9 Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengolahan data guna menafsirkan data yang telah diperoleh.

Menurut Sugiyono (2017:147) menyatakan bahwa:

“Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.”

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

3.9.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:147) sebagai berikut:

“Analisis deskriptif adalah statistik 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.”

Analisis data dilakukan untuk mengolah data menjadi informasi, data akan menjadi mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian. Data yang akan dianalisis merupakan data hasil pendekatan survey penelitian dari penelitian lapangan, kemudian dilakukan analisis untuk menarik kesimpulan. Adapun urutan analisis yang dilakukan yaitu:

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

1. Menyusun operasional variabel
2. Membuat pertanyaan atau kuesioner

Penulis membuat kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang akan diberikan dan diisi oleh responden. Untuk mendapatkan tingkat tanggapan yang tinggi, pertanyaan yang diajukan singkat dan jelas serta tidak ada batasan waktu untuk mengisi setiap kuesioner.

3. Menentukan kriteria kesimpulan untuk masing-masing variabel

Dalam menilai variabel pengendalian intern, variabel motivasi kerja, variabel kompensasi dan variabel perilaku etis karyawan. 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. Untuk menghitung rata-rata masing-masing variabel dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Me = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan :

Me = Mean (rata-rata)

\sum = Jumlah

n = Jumlah responden

Xi = Nilai variabel ke 1 sampai ke n

Setelah rata-rata dari setiap variabel didapat, kemudian dibandingkan dengan kriteria yang penulis tentukan berdasarkan nilai terendah dan nilai tertinggi dari hasil kuesioner. Nilai terendah dan nilai tertinggi diperoleh menggunakan rumus:

$$\begin{aligned} \text{Jumlah Responden} \times \text{Jumlah Pertanyaan} \times 1 &= \text{Nilai Terendah} \\ \text{Jumlah Responden} \times \text{Jumlah Pertanyaan} \times 5 &= \text{Nilai Tertinggi} \end{aligned}$$

4. Menguji Validitas dan Uji Reliabilitas atas pertanyaan atau kuesioner yang akan diberikan kepada responden agar kuesioner yang diberikan tepat untuk menggambarkan variabel-variabel yang diteliti.
 - a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:121) menyatakan pengertian pengujian validitas sebagai berikut: “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item yaitu mengoreksi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Skor total adalah jumlah dari semua skor pernyataan, jika skor setiap item pernyataan berkorelasi secara signifikan dengan skor total maka dapat dikatakan bahwa alat ukur itu valid. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat. Maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2017), yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r \geq 0,30$, maka item instrument dinyatakan valid
- b. Jika $r < 0,30$, maka item instrument dinyatakan tidak valid

Menurut Sugiyono (2017), untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment* berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\} \{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Keterangan :

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

Apabila koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,30, maka instrumen penelitian tersebut memiliki derajat ketepatan dalam mengukur variabel penelitian dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Tetapi apabila koefisien korelasi lebih kecil dari 0,30, maka instrumen penelitian tersebut tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis atau instrumen tersebut dihilangkan dari pengukuran variabel.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:268) berpendapat bahwa:

“Suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.”

Uji Reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang sudah valid, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Untuk melihat reliabilitas masing-masing, instrumen yang digunakan adalah koefisien *Cronbach Alpha* dengan menggunakan fasilitas SPSS. Suatu instrument dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar. Rumus *Cronbach Alpha* menurut Sukaresmi Arikunto (2014), adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

A = Koefisien Reliabilitas

K = Jumlah item reliabilitas

r = Rata-rata korelasi antar item

1 = Bilangan Konstanta

5. Membagikan daftar kuesioner

Penulis membagikan daftar kuesioner kepada bagian-bagian yang telah ditetapkan, dengan tujuan untuk mendapatkan keakuratan informasi yang diinginkan.

6. Mengumpulkan jawaban atas kuesioner

Kuesioner yang telah diisi oleh responden dikumpulkan oleh penulis untuk dapat diolah menjadi data yang dapat diinformasikan.

7. Memberikan skor atas jawaban responden

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 pertanyaan positif. Untuk lebih jelasnya berikut ini kriteria bobot penelitian dari setiap pernyataan dalam kuesioner yang dijawab responden dapat dilihat pada pernyataan pada tabel 3.7 dan tabel 3.8.

Tabel 3.7**Bobot Penilaian Kuesioner Pernyataan Positif**

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Selalu / Sangat Yakin	5
2	Sering / Yakin	4
3	Kadang-Kadang / Ragu-Ragu	3
4	Pernah / Kurang Yakin	2
5	Tidak Pernah / Tidak Yakin	1

Tabel 3.8**Bobot Penilaian Kuesioner Pernyataan Negatif**

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Tidak Pernah / Tidak Yakin	1
2	Pernah / Kurang Yakin	2
3	Kadang-Kadang / Ragu-Ragu	3
4	Sering / Yakin	4
5	Selalu / Sangat Yakin	5

8. Membuat tabulasi jawaban responden atas kuesioner
9. Membandingkan total skor setiap variabel dengan kriteria variabel

Atas dasar hal tersebut, maka penulis mengelompokan kriteria anak untuk setiap variabel dan dimensi dari variabel Pengendalian Intern (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kompensasi (X_3) dan Perilaku Etis Karyawan (Y) berdasarkan jumlah pertanyaan yang ditanyakan pada kuesioner untuk kriteria dimensi dengan 1 pertanyaan maka diperoleh kriterianya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Nilai Tertinggi} & 50 \times 1 \times 5 = 250 \\ \text{Nilai Terendah} & 50 \times 1 \times 1 = 50 \\ \text{Interval} & \frac{250-50}{5} = 40 \end{aligned}$$

Tabel 3.9
Kriteria dimensi dengan 1 pernyataan

Nilai	Kriteria
50 – 90	Sangat Rendah / Sangat Tidak Baik
91 – 130	Rendah / Tidak Baik
131 – 170	Sedang / Cukup Baik
171 – 210	Tinggi / Baik
211 – 250	Sangat Tinggi / Sangat Baik

Untuk kriteria dimensi dengan 2 pernyataan maka diperoleh kriterianya sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi } 50 \times 2 \times 5 = 500$$

$$\text{Nilai Terendah } 50 \times 2 \times 1 = 100$$

$$\text{Interval } \frac{500-100}{5} = 80$$

Tabel 3.10
Kriteria dimensi dengan 2 pernyataan

Nilai	Kriteria
100 – 180	Sangat Rendah / Sangat Tidak Baik
181 – 260	Rendah / Tidak Baik
261 – 340	Sedang / Cukup Baik
341 – 420	Tinggi / Baik
421 – 500	Sangat Tinggi / Sangat Baik

Untuk kriteria dimensi dengan 3 pernyataan maka diperoleh kriterianya sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi } 50 \times 3 \times 5 = 750$$

$$\text{Nilai Terendah } 50 \times 3 \times 1 = 150$$

$$\text{Interval } \frac{750-150}{5} = 120$$

Tabel 3.11**Kriteria dimensi dengan 3 pernyataan**

Nilai	Kriteria
150 – 270	Sangat Rendah / Sangat Tidak Baik
271 – 390	Rendah / Tidak Baik
391 – 510	Sedang / Cukup Baik
511 – 630	Tinggi / Baik
631 – 750	Sangat Tinggi / Sangat Baik

Untuk kriteria dimensi dengan 4 pernyataan maka diperoleh kriterianya sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi } 50 \times 4 \times 5 = 1000$$

$$\text{Nilai Terendah } 50 \times 4 \times 1 = 200$$

$$\text{Interval } \frac{1000-200}{5} = 160$$

Tabel 3.12**Kriteria dimensi dengan 4 pernyataan**

Nilai	Kriteria
200 – 360	Sangat Rendah / Sangat Tidak Baik
361 – 520	Rendah / Tidak Baik
521 – 680	Sedang / Cukup Baik
681 – 840	Tinggi / Baik
841 – 1000	Sangat Tinggi / Sangat Baik

Untuk kriteria dimensi dengan 5 pernyataan maka diperoleh kriterianya sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi } 50 \times 5 \times 5 = 1250$$

$$\text{Nilai Terendah } 50 \times 5 \times 1 = 250$$

$$\text{Interval } \frac{1250-250}{5} = 200$$

Tabel 3.13
Kriteria dimensi dengan 5 pernyataan

Nilai	Kriteria
250 – 450	Sangat Rendah / Sangat Tidak Baik
451 – 650	Rendah / Tidak Baik
651 – 850	Sedang / Cukup Baik
851 – 1050	Tinggi / Baik
1051 – 1250	Sangat Tinggi / Sangat Baik

Untuk kriteria variabel Pengendalian Intern diperoleh kriterianya sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi } 50 \times 8 \times 5 = 2000$$

$$\text{Nilai Terendah } 50 \times 8 \times 1 = 400$$

$$\text{Interval } \frac{2000-400}{5} = 320$$

Tabel 3.14
Kriteria variabel Pengendalian Intern

Nilai	Kriteria
400 – 720	Tidak Efektif
721 – 1040	Kurang Efektif
1041 – 1360	Cukup Efektif
1361 – 1680	Efektif
1681 – 2000	Sangat Efektif

Untuk kriteria variabel Motivasi Kerja diperoleh kriterianya sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi } 50 \times 17 \times 5 = 4250$$

$$\text{Nilai Terendah } 50 \times 17 \times 1 = 850$$

$$\text{Interval } \frac{4250-850}{5} = 680$$

Tabel 3.15
Kriteria variabel Motivasi kerja

Nilai	Kriteria
850 – 1530	Sangat Rendah
1531 – 2210	Rendah
2211 – 2890	Sedang
2891 – 3570	Tinggi
3571 – 4250	Sangat Tinggi

Untuk kriteria variabel Kompensasi diperoleh kriterianya sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi } 50 \times 6 \times 5 = 1500$$

$$\text{Nilai Terendah } 50 \times 6 \times 1 = 300$$

$$\text{Interval } \frac{1500-300}{5} = 240$$

Tabel 3.16
Kriteria variabel Kompensasi

Nilai	Kriteria
300 – 540	Tidak Baik
541 – 780	Kurang Baik
781 – 1020	Cukup Baik
1021 – 1260	Baik
1261 – 1500	Sangat Baik

Untuk kriteria variabel Perilaku Etis Karyawan diperoleh kriterianya sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi } 50 \times 8 \times 5 = 2000$$

$$\text{Nilai Terendah } 50 \times 8 \times 1 = 400$$

$$\text{Interval } \frac{2000-400}{5} = 320$$

Tabel 3.17**Kriteria variabel Perilaku Etis Karyawan**

Nilai	Kriteria
400 – 720	Tidak Baik
721 – 1040	Kurang Baik
1041 – 1360	Cukup Baik
1361 – 1680	Baik
1681 – 2000	Sangat Baik

10. Membuat kesimpulan setiap variabel

3.9.2 Analisis Verifikatif

3.9.2.1 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari perusahaan yang terkontrol, maupun dari observasi tidak terkontrol. Pengujian hipotesis ini dimaksudkan untuk mengetahui kebenaran dan relevansi antara variabel independen yang diusulkan terhadap variabel dependen serta untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2017:64) mendefinisikan hipotesis adalah:

“Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.”

3.9.2.1.1 Uji Statistik t

Uji hipotesis penelitian dilakukan dengan uji signifikansi *nonparameter* (uji statistik t) untuk mengetahui peranan variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (parsial). 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 thitung setiap variabel independen atau membandingkan nilai thitung dengan nilai yang ada pada ttabel, maka H_a diterima dan sebaiknya thitung tidak signifikan dan berada dibawah ttabel maka H_a ditolak. Adapun langkah-langkah dalam melakukan uji statistik t adalah sebagai berikut:

1. Menentukan modal 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 thitung $>$ ttabel

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan ttabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 5%. Kriteria penerimaan ataupun penolakan hipotesis nol (H_0) yang digunakan adalah sebagai berikut :

<p>Ho diterima apabila t_{hitung} berada didaerah penerimaan H_0, dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $sig > \alpha$</p>
<p>Ho ditolak apabila t_{hitung} berada didaerah penolakan H_0, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $sig < \alpha$</p>

Apabila H_0 diterima, maka hal ini diartikan sebagai pengaruh variabel independen secara parsial tidak terdapat pengaruh terhadap variabel dependen dinilai. Sedangkan penolakan H_0 menunjukkan terdapat pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Maka rancangan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

<p>1. $H_0: \rho_{x1} = 0$: Tidak terdapat pengaruh signifikan Pengendalian Intern terhadap Perilaku Etis Karyawan. $H_a: \rho_{x1} \neq 0$: Terdapat pengaruh signifikan Pengendalian Intern terhadap Perilaku Etis Karyawan.</p>
<p>2. $H_0: \rho_{x1} = 0$: Tidak terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Etis Karyawan. $H_a: \rho_{x1} \neq 0$: Terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Etis Karyawan.</p>
<p>3. $H_0: \rho_{x1} = 0$: Tidak terdapat pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Perilaku Etis Karyawan. $H_a: \rho_{x1} \neq 0$: Terdapat pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Perilaku Etis Karyawan.</p>

2. Menemukan t_{hitung} dengan menggunakan statistik uji t, rumus statistic menurut Sugiyono (2017:184), adalah:

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

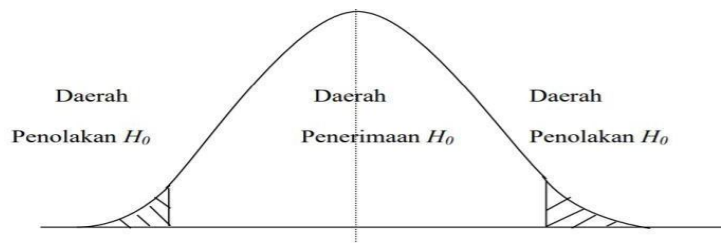
Keterangan :

T = Nilai koefisien korelasi dengan derajat bebas (dk) = n-k-1

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

3. Membandingkan thitung dengan ttabel



Gambar 3.1

Uji t

(Sumber Sugiyono, 2017:185)

Distribusi t ini ditentukan oleh derajat kesalahan $dk = n - 2$. Kriteria yang digunakan menurut Ghozali (2012) adalah sebagai berikut :

- a. H_0 ditolak jika $>$ atau $<$ atau nilai Sig $< \alpha$
- b. H_0 diterima jika $<$ atau $>$ 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 variabel dependen adalah positif. Agar lebih memudahkan penulis dalam melakukan pengolahan data, serta agar pengukuran data yang dihasilkan lebih akurat maka penulis menggunakan program SPSS for Statistic Version.

3.9.2.1.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : \beta_1, \beta_2 \leq 0$ artinya tidak berpengaruh positif Pengendalian Intern, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Perilaku Etis Karyawan.

$H_a: \beta_1, \beta_2 > 0$ artinya berpengaruh positif Pengendalian Intern, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Perilaku Etis Karyawan.

Terhadap rumusan hipotesis tersebut, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis ditunjukkan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji F atau yang biasa disebut dengan *Analysis of varian* (ANOVA).

Pengujian ANOVA atau Uji F biasa dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat tingkat signifikan atau dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Pengujian dengan tingkat signifikan pada tabel :

$Anova > \alpha = 0,005$ Maka H_0 ditolak (berpengaruh)

$Anova \leq \alpha = 0,005$ Maka H_0 diterima (tidak berpengaruh)

Menghitung hipotesis dengan menggunakan rumus signifikan korelasi ganda dikemukakan oleh Sugiyono (2017:192) dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

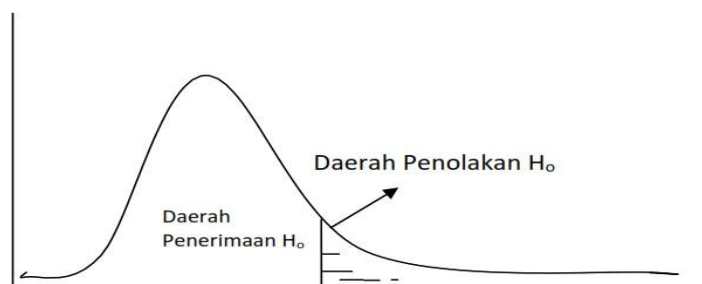
R : Koefisien korelasi ganda

K : Banyak komponen variabel independen

n : Jumlah anggota sampel

Pengujian dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan yaitu:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh)
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh)



Gambar 3.2

Uji F

(Sumber Sugiyono, 2017:165)

3.9.2.1.3 Transformasi Data Ordinal menjadi Data Interval

Data pada penelitian ini diperoleh dari jawaban kuesioner pada responden yang menggunakan skala *likert*, dari skala pengukuran *likert* tersebut maka akan diperoleh data ordinal. Agar dapat dianalisis secara statistik, data tersebut harus di naikkan menjadi skala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Memperhatikan setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang disebarakan
- Untuk setiap butir pertanyaan ditentukan frekuensi (f) responden yang menjawab skor 1, 2, 3, 4 dan 5 untuk setiap item pertanyaan

3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
4. Menentukan proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom ekor
5. Menentukan nilai z untuk setiap proporsi kumulatif
6. Menentukan nilai skala (*Scala Value = SV*) untuk setiap ekor jawaban yang diperoleh (dengan menggunakan Tabel Tinggi Dimensi)
7. Menentukan skala (*Scala Value = SV*) untuk masing-masing responden menggunakan rumus :

$$SV = \frac{(\text{Density at lower Limit}) - (\text{Density at upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

Keterangan :

Density at Lower Limit = Kepadatan Batas Bawah

Density at Upper Limit = Kepadatan Batas Atas

Area Bellow Upper Limit = Daerah di Bawah Batas Atas

Area Bellow Lower Limit = Daerah di Bawah Batas Bawah

8. Sesuai dengan nilai skala ordinal ke interval, yaitu skala *value* (SV) yang nilainya terkecil (harga negative yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu). Untuk menentukan nilai transformasi terdapat rumus sebagai berikut :

$$\text{Transformed Scala Value} = Y = SV + SV_{\min} + 1$$

Nilai skala ini disebut dengan skala interval.

3.9.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk meneliti apakah ada hubungan sebab akibat antara kedua variabel atau meneliti seberapa besar pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap variabel dependen Perilaku Etis Karyawan. Berikut rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2017:192) adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Perilaku Etis Karyawan

α = Bilangan Konstanta

X₁ = Pengendalian Intern

X₂ = Motivasi Kerja

X₃ = Kompensasi

b₁, b₂ = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen

ε = *Error*, variabel gangguan

3.9.2.3 Analisis Korelasi Determinasi

Untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dihitung dengan koefisien korelasi. Jenis korelasi hanya bisa digunakan pada hubungan variabel garis lurus (linier) adalah korelasi *Pearson Product Moment* (r), menurut Sugiyono (2017:183) rumus *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

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

Korelasi PPM (*Pearson Product Moment*) dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga ($0 \leq r \leq 1$). Apabila nilai $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = 1$ berarti korelasi sangat kuat. Arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r sebagai berikut :

Tabel 3.18

Kategori Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	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 – 1000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:184)

3.9.2.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel terikat dengan nilai antara nol dan satu.

Menurut Sugiyono (2011:231) Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan rumus berikut :

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

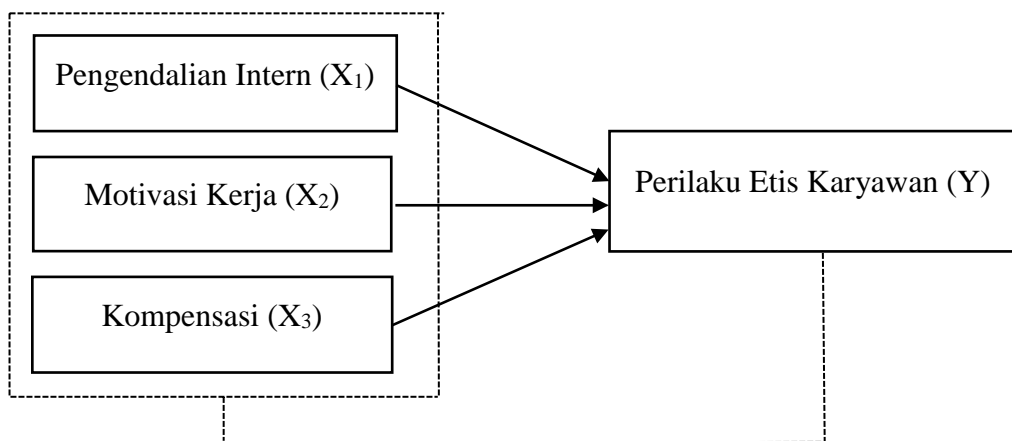
Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

R : Koefisien Korelasi

3.10 Model Penelitian

Model penelitian merupakan abstraksi dari fenomena yang sedang terjadi dan diteliti. Dalam penelitian ini sesuai dengan objek penelitian yang diambil yaitu “Pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Perilaku Etis Karyawan” maka model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.3
Model Penelitian

Keterangan :

—————> : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

..... : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan