

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **2.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

Penelitian dilakukan untuk menunjukkan suatu cara pemecahan masalah atas variabel yang diteliti, metode penelitian memiliki peran yang penting dalam upaya menghimpun data yang diperlukan dalam melakukan analisis masalah yang diteliti.

Sugiyono (2019:2) menyatakan metode penelitian adalah:

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

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2019:16) adalah sebagai berikut:

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

Menurut Sugiyono (2019:57): metode kuantitatif dengan pendekatan survey adalah:

“pendekatan survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik

pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.”

### **2.1.1 Objek Penelitian**

Objek adalah apa yang akan diselidiki selama kegiatan penelitian. Objek penelitian dilakukan untuk mendapatkan jawaban atau solusi dari permasalahan yang terjadi.

Menurut Muh. Fitrah (2017:156) objek penelitian adalah:

“Objek penelitian adalah dasar dari persoalan dan atau yang menjadi titik perhatian suatu penelitian yang kemudian hendak diteliti untuk mendapatkan data secara lebih terarah.”

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Profesionalisme Auditor Internal, Penerapan *Whistleblowing System*, Kesesuaian Kompensasi dan Efektivitas Pencegahan Kecurangan pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bandung, Inspektorat Kabupaten Bandung Barat Dan Inspektorat Kota Cimahi.

### **3.1.2 Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif dengan penelitian studi empiris. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menyajikan gambaran terstruktur, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta hubungan antara variabel yang diteliti. Sedangkan penelitian verifikatif bertujuan untuk melihat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya.

Sugiyono (2019:64) bahwa metode deskriptif adalah:

“Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik hanya dari satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri). Dalam penelitian ini peneliti tidak membuat perbandingan variabel itu dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain.”

Dalam penelitian ini metode deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan masalah tentang bagaimana Profesionalisme Auditor Internal, Penerapan *Whistleblowing System*, Kesesuaian Kompensasi dan Efektivitas Pencegahan Kecurangan pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bandung, Inspektorat Kabupaten Bandung Barat Dan Inspektorat Kota Cimahi.

Sedangkan metode verifikatif menurut Tehubijuluw Zacharias (2019:98) adalah sebagai berikut:

“Metode verifikatif adalah metode yang bertujuan untuk menguji kebenaran dan pengetahuan, atau disebut pula penelitian yang bertujuan menguji hipotesis, yaitu menguji adanya hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih yang telah dirumuskan sebagai hipotesis,”

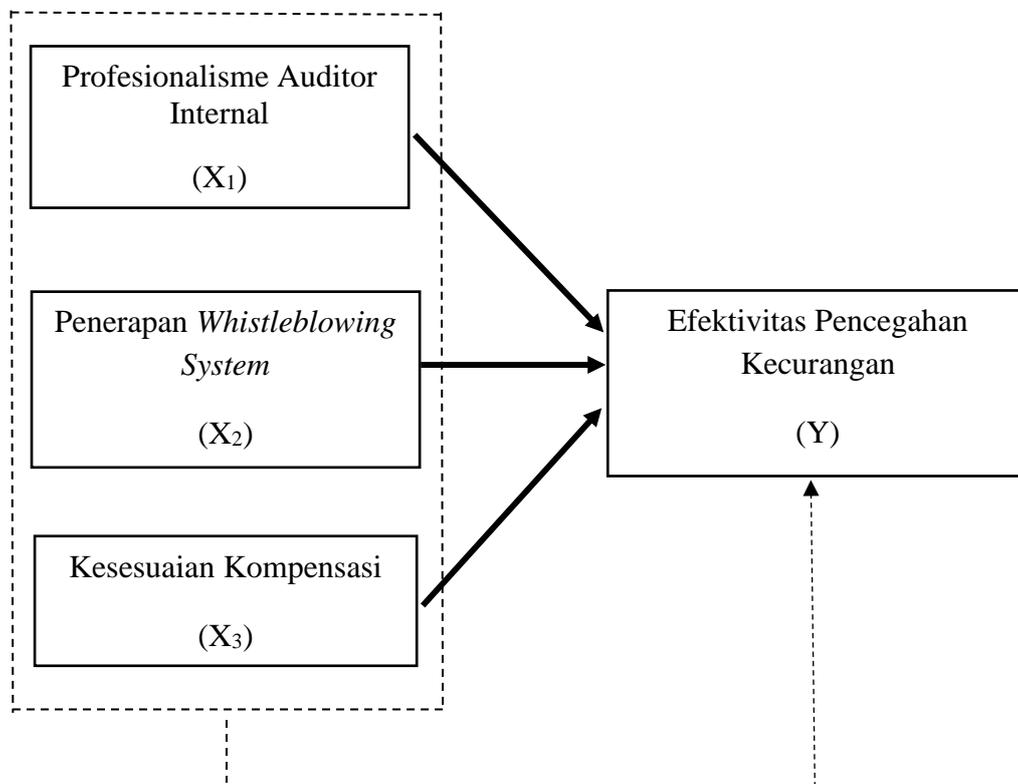
Dalam penelitian ini metode verifikatif digunakan untuk menghasilkan kesimpulan mengenai pengaruh profesionalisme auditor internal, penerapan *whistleblowing system* dan kesesuaian kompensasi terhadap efektivitas pencegahan kecurangan baik secara parsial maupun simultan pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bandung, Inspektorat Kabupaten Bandung Barat Dan Inspektorat Kota Cimahi.

### **3.1.3 Model Penelitian**

Model penelitian merupakan abstraksi dari fenomena yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini sesuai dengan judul yang diambil yaitu:

“Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal, Penerapan *Whistleblowing System* dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan (survey pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bandung, Inspektorat Kabupaten Bandung Barat Dan Inspektorat Kota Cimahi).” Maka model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

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



Keterangan:

Garis  $\longrightarrow$  menunjukkan pengaruh secara parsial

Garis  $\dashrightarrow$  menunjukkan pengaruh secara simultan

Bila digambarkan dalam bentuk matematis, yaitu sebagai berikut:

$$Y = F(X_1, X_2, X_3)$$

Keterangan:

X <sub>1</sub>	=	Profesionalisme Auditor Internal
X <sub>2</sub>	=	Penerapan <i>Whistleblowing System</i>
X <sub>3</sub>	=	Kesesuaian Kompensasi
Y	=	Efektivitas Pencegahan Kecurangan
F	=	Fungsi

## 2.2 Definisi Variabel dan Operasional Variabel Penelitian

### 3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:68) variabel penelitian adalah sebagai berikut:

“Variabel penelitian adalah 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 sebuah penelitian variabel dibedakan menjadi dua variabel utama yaitu variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat).

#### 3.2.1.1 Variabel Independen (Variabel Bebas)

Menurut Sugiyono (2019:69) variabel independen adalah:

“Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, *predictor*, *antecedent*. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terkait).”

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen yang diteliti yaitu Profesionalisme Auditor Internal, Penerapan *Whistleblowing System* dan Kesesuaian Kompensasi.

#### **3.2.1.1.1 Profesionalisme Auditor Internal (X<sub>1</sub>)**

Menurut Hiro Tugiman (2019:27) Profesionalisme auditor internal adalah sebagai berikut:

“Profesionalisme auditor internal adalah tanggung jawab bagian audit internal dalam setiap pemeriksaan dan setiap auditor internal harus memiliki pengetahuan, kemampuan dan berbagai disiplin ilmu yang diperlukan untuk melaksanakan pemeriksaan secara tepat dan pantas.”

#### **3.2.1.1.2 Penerapan *Whistleblowing System* (X<sub>2</sub>)**

Komisi Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) (2008:3) menyatakan bahwa *whistleblowing system* adalah:

“*Whistleblowing* adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut.”

#### **3.2.1.1.3 Kesesuaian Kompensasi (X<sub>3</sub>)**

William B. Werther dan Keith Davis dalam Hasibuan (2016:119) bahwa kompensasi adalah:

“*Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation.*”

“Kompensasi adalah apa yang seseorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.”

### **3.2.1.2 Variabel Dependen (Y) Efektivitas Pencegahan Kecurangan**

Menurut Sugiyono (2019:69) variabel dependen adalah:

“Variabel dependen sering juga disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.”

Menurut Amin Widjaja Tunggal (2013:40) bahwa pencegahan kecurangan adalah:

“Pencegahan kecurangan (*fraud*) merupakan upaya terintegrasi yang dapat menekan terjadinya faktor penyebab *fraud* (*fraud triangle*).”

### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Operasionalisasi variabel merupakan penjabaran untuk menentukan indikator untuk masing-masing variabel yang akan diteliti, penelitian ini terdiri dari 4 (empat) variabel yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Profesionalisme Auditor Internal ( $X_1$ )
2. Penerapan *Whistleblowing System* ( $X_2$ )
3. Kesesuaian Kompensasi ( $X_3$ )
4. Efektivitas Pencegahan Kecurangan (Y)

Tujuan operasionalisasi variabel adalah untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel sehingga pengujian hipotesis dapat

dilakukan dengan tepat. Macam-macam skala pengukuran dapat berupa skala nominal, skala ordinal, skala interval, dan skala rasio (Sugiyono, 2019:146). Penelitian ini menggunakan ukuran ordinal. Agar lebih mudah melihat mengenai variabel penelitian yang akan digunakan, maka penulis menjabarkannya kedalam sebuah tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**  
**Profesionalisme Auditor Internal (X<sub>1</sub>)**

<b>Konsep Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>skala</b>	<b>No Item</b>
<b>Profesionalisme Auditor Internal (X<sub>1</sub>)</b>  “Profesionalisme auditor internal adalah tanggung jawab bagian audit internal dalam setiap pemeriksaan dan setiap auditor internal harus memiliki pengetahuan, kemampuan dan	Standar Profesionalisme Auditor Internal: 1. Independensi	1. melaksanakan pekerjaannya secara objektif.	Ordinal	1
		2. mandiri.	Ordinal	2
	2. kemampuan profesional	1. kesesuaian dengan standar profesi.	Ordinal	3
		2. Pengetahuan dan kecakapan.	Ordinal	4-5
		3. pengawasan.	Ordinal	6

berbagai disiplin ilmu yang diperlukan untuk melaksanakan pemeriksaan secara tepat dan pantas.”		4. Hubungan antarmanusia dan komunikasi.	Ordinal	7
		5. Pendidikan berkelanjutan.	Ordinal	8-10
		6. Ketelitian professional.	Ordinal	11
	3. Lingkup pekerjaan.	1. Keandalan informasi.	Ordinal	12
		2. Kesesuaian dengan kebijaksanaan, rencana, prosedur dan aturan perundang-undangan.	Ordinal	13-14
		3. Perlindungan terhadap harta.	Ordinal	15
		4. Penggunaan sumber daya secara ekonomis dan efisien.	Ordinal	16
		5. Pencapaian tujuan.	Ordinal	17
		1. Perencanaan pemeriksaan.	Ordinal	18

<b>Hiro Tugiman (2019:27)</b>	4. Pelaksanaan kegiatan pemeriksaan.	2. Pengujian dan pengevaluasian informasi.	Ordinal	19-20
		3. Penyampaian hasil pemeriksaan.	Ordinal	21
		4. Tindak lanjut hasil pemeriksaan.	Ordinal	22
	5. Manajemen bagian audit internal.	1. Tujuan, kewenangan dan tanggung jawab pimpinan.	Ordinal	23
		2. perencanaan.	Ordinal	24
		3. Kebijaksanaan dan prosedur.	Ordinal	25-26
		4. Manajemen personel.	Ordinal	27
		5. Melakukan koordinasi kegiatan dengan auditor eksternal.	Ordinal	28
		6. Pengendalian mutu.	Ordinal	29
		<b>Hiro Tugiman (2019:16-98)</b>		

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel**  
**Penerapan *Whistleblowing System* (X<sub>2</sub>)**

<b>Konsep Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>skala</b>	<b>No Item</b>
<p><b>Penerapan <i>Whistleblowing System</i> (X<sub>2</sub>)</b></p> <p>“<i>Whistleblowing</i> adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan</p>	<p>Tiga aspek <i>whistleblowing system</i>:</p> <p>1. Aspek struktural</p>	<p>1. Berkomitmen untuk melaporkan setiap menemukan atau melihat terjadinya pelanggaran.</p>	Ordinal	1
		<p>2. Memiliki kebijakan perlindungan terhadap pelapor pelanggaran.</p>	Ordinal	2
		<p>3. Memiliki bagian pengelola <i>whistleblowing system</i>.</p>	Ordinal	3

<p>organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut.”</p>		4. Memiliki sumber daya yang berkualitas dan jumlah personil yang memadai sebagai fasilitas pelaporan pelanggaran.	Ordinal	4-5
	2. Aspek operasional	1. Memiliki media saluran khusus yang digunakan untuk menyampaikan pelaporan pelanggaran.	Ordinal	6
		2. Melakukan sosialisasi kepada seluruh karyawan atau pihak yang lain ketika melihat tindakan pelanggaran segera melaporkannya.	Ordinal	7
		3. Melakukan sosialisasi kepada seluruh karyawan mengenai mekanisme penyampaian	Ordinal	8

		pelaporan pelanggaran.		
		4. Menjamin kerahasiaan pelapor pelanggaran.	Ordinal	9
		5. Meninjau dan menginvestigasi informasi yang disampaikan pelapor pelanggaran.	Ordinal	10
		6. Melakukan komunikasi dengan pelapor pelanggaran.	Ordinal	11
		7. Efektivitas penerapan <i>whistleblowing system</i> .	Ordinal	12
	3. Aspek perawatan	1. Pelatihan dan pendidikan kepada seluruh karyawan mengenai <i>whistleblowing system</i> .	Ordinal	13
		2. Pelatihan dan pendidikan secara		

<b>Komisi Nasional Kebijakan Governance (KNKG) (2008:3)</b>		berkala mengenai <i>whistleblowing system.</i>	Ordinal	14
		3. Adanya kominakasi secara berkala antar perusahaan/instansi dengan karyawan mengenai hasil penerapan <i>whistleblowing system.</i>	Ordinal	15
		4. Memberikan insentif atau penghargaan kepada <i>whistleblower.</i>	Ordinal	16
		5. Pemantauan efektivitas dan perbaikan <i>whistleblowing system.</i>	Ordinal	17
	<b>Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) (2008:9-27)</b>			

**Tabel 3.3**  
**Operasionalisasi Variabel**  
**Kesesuaian Kompensasi (X<sub>3</sub>)**

<b>Konsep Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>skala</b>	<b>No Item</b>
<p style="text-align: center;"><b>Kesesuaian Kompensasi (X<sub>3</sub>)</b></p> <p>Kompensasi adalah apa yang seseorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.</p>	<p><b>Peraturan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999:</b></p> <p>1. Pasal 7</p>	<p>1. Pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya.</p>	Ordinal	1-2
		<p>2. Gaji yang diterima mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan pegawai.</p>		

		3. Gaji pegawai sesuai dengan yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah.	Ordinal	5
	<b>PP Nomor 68 Tahun 2021:</b>	1. Tunjangan hari raya	Ordinal	6
		2. Gaji ketiga belas	Ordinal	7
	2. Pasal 10	1. Tunjangan kinerja daerah	Ordinal	8
		2. Tunjangan atau insentif yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan atau peraturan internal instansi pemerintah	Ordinal	9
	<b>PP Nomor 18 Tahun 2019:</b>			
1. Pasal 5	1. Pensiun pokok	Ordinal	10	

<b>William B. Werther dan Keith Davis dalam Hasibuan (2016:119)</b>		2. Tunjangan keluarga	Ordinal	11
		3. Tunjangan pangan	Ordinal	12

Tabel 3.4

## Operasionalisasi Variabel

## Efektivitas Pencegahan Kecurangan (Y)

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	skala	No Item
<b>Efektivitas Pencegahan Kecurangan (Y)</b>  “Pencegahan kecurangan ( <i>fraud</i> ) merupakan upaya terintegrasi yang dapat menekan terjadinya faktor penyebab <i>fraud (fraud triangle)</i> .”	A. Langkah-langkah pencegahan kecurangan:  1. Membangun budaya <i>Anti-Fraud</i>	1. Menerapkan prinsip-prinsip <i>good governance</i> .	Ordinal	1
		2. penguatan <i>corporate culture</i> .	Ordinal	2
		3. Memperhatikan teladan	Ordinal	3

		pimpinan ( <i>The Tone at Top</i> ).		
		4. Menciptakan lingkungan kerja yang positif.	Ordinal	4
		5. Merekrut dan mempromosikan karyawan yang layak.	Ordinal	5
		6. Konfirmasi ketaatan.	Ordinal	6
	2. Penguatan Budaya <i>Anti-Fraud</i>	1. Mengevaluasi program kompensasi dan kinerja.	Ordinal	7
		2. Kewajiban mengawasi cuti tahunan secara bergilir.	Ordinal	8
		3. Persetujuan dan proses otorisasi dengan tanda tangan dan <i>countersign</i> .	Ordinal	9
	3. Penilaian Pencegahan Kecurangan	1. Melaksanakan penilaian atas teknik-teknik pencegahan kecurangan.	Ordinal	10

		2. Penilaian pencegahan kecurangan dilakukan secara periodik.	Ordinal	11
	<b>Bona P. Purba (2015:43)</b>			
	B. Tujuan pencegahan kecurangan: 1. Ciptakan iklim budaya jujur, keterbukaan, dan saling membantu.	1. Implementasi program pengendalian <i>anti-fraud</i>	Ordinal	12
		2. Nilai-nilai perusahaan	Ordinal	13
		3. Sikap tanggap terhadap perusahaan	Ordinal	14
		4. Keberhasilan tim	Ordinal	15
		2. Proses rekrutmen yang jujur.	1. Proses penerimaan pegawai	Ordinal
	2. Latar belakang pegawai		Ordinal	17
	3. Pelatihan pegawai		Ordinal	18
	4. <i>Review</i> kinerja pegawai		Ordinal	19

	3. Pelatihan <i>fraud awareness</i>	1. Kesesuaian dengan tanggung jawab	Ordinal	20
	4. Lingkup kerja yang positif.	1. Pengakuan hasil kinerja pegawai	Ordinal	21
		2. Sistem penghargaan kinerja	Ordinal	22
		3. Kesempatan yang sama bagi karyawan	Ordinal	23
		4. Kompensasi pegawai	Ordinal	24
		5. Pengembangan karir pegawai	Ordinal	25
	5. Kode etik yang jelas, mudah dimengerti dan ditaati.	1. Pemberlakuan aturan perilaku	Ordinal	26
		2. Pemberlakuan kode etik di lingkungan pegawai	Ordinal	27
		3. Sanksi atas pelanggaran aturan	Ordinal	28
	6. Program bantuan kepada pegawai yang mendapatkan kesulitan.	1. Masalah ekonomi pegawai	Ordinal	29

<b>Amin Widjaja Tunggal (2013:40)</b>	7. Tanamkan kesan bahwa setiap tindakan kecurangan akan mendapatkan sanksi setimpal.	1. Sanksi atas kecurangan	Ordinal	30
		2. Kerja sama anggota pelaksanaan tugas oleh karyawan	Ordinal	31
	<b>Amin Widjaja Tunggal (2012:33)</b>			

### 3.3 Populasi, Teknik Sampling dan Sampel Penelitian

#### 3.3.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:126) bahwa populasi adalah:

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan auditor internal pemerintah yang bekerja pada kantor Inspektorat kabupaten Bandung, Inspektorat Kabupaten Bandung Barat dan Kota Cimahi. Populasi penelitian dapat dijabarkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 3.5**  
**Populasi penelitian**

No	Nama Instansi	Populasi
1	Inspektorat Kabupaten Bandung	39 orang
2	Inspektorat Kabupaten Bandung Barat	20 orang
3	Inspektorat Kota Cimahi	19 orang
<b>jumlah</b>		78 orang

### 3.3.2 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2019:128) teknik sampling adalah:

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

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan teknik *Probability sampling*, dengan metode yang digunakan adalah *propotionate stratified random sampling*.

Menurut Sugiyono (2019:129) *Probability Sampling* adalah:

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

Menurut Sugiyono (2019:129) *Propotionate Stratified Random Sampling* adalah:

“*Propotionate Stratified Random Sampling* adalah teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.”

### 3.3.3 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:127) bahwa sampel adalah:

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.”

Untuk menentukan ukuran sampel maka digunakan rumus *Slovin* yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

E = Persentase Toleransi Kesalahan 10%

Berdasarkan rumus tersebut, dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{78}{1 + (78) \cdot 0,1^2}$$

$$n = \frac{78}{1,78}$$

$n = 43,8202$  dibulatkan menjadi 44 orang responden.

Berdasarkan hasil sampel diatas, selanjutnya didapatkan hasil penyebaran sampel pada masing-masing unsur Inspektorat adalah sebagai berikut:

1. Inspektorat Kabupaten Bandung

$$\frac{39 \text{ orang}}{78 \text{ orang}} \times 44 = 22 \text{ orang}$$

2. Inspektorat Kabupaten Bandung Barat

$$\frac{20 \text{ orang}}{78 \text{ orang}} \times 44 = 11 \text{ orang}$$

3. Inspektorat Kota Cimahi

$$\frac{19 \text{ orang}}{78 \text{ orang}} \times 44 = 11 \text{ orang}$$

### **3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Sumber Data**

Sumber data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah sumber data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian secara langsung.

Menurut Sugiyono (2019:194) data primer adalah:

“Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.”

Data primer tersebut diperoleh dari hasil pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner kepada responden pada auditor internal pada Kantor

Inspektorat Kabupaten Bandung, Inspektorat Kabupaten Bandung Barat Dan Inspektorat Kota Cimahi.

### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019:296) menyatakan bahwa:

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

Untuk memperoleh data dan informasi dalam penelitian ini, peneliti melakukan teknik pengumpulan data dengan teknik penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data primer. Agar mendapatkan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner.

a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan komunikasi secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait. Dalam penelitian ini pihak yang terkait adalah auditor internal pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bandung, Inspektorat Kabupaten Bandung Barat Dan Inspektorat Kota Cimahi.

b. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2019:199) kuesioner adalah:

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ pernyataan tertutup atau terbuka, dapat

diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.”

c. Observasi (*Observation*)

peneliti melakukan survey terhadap tempat yang akan diteliti yaitu pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bandung, Inspektorat Kabupaten Bandung Barat Dan Inspektorat Kota Cimahi.

d. *Online Research*

Penulis untuk memperoleh berbagai data dan informasi tambahan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti diperoleh melalui situs-situs yang berhubungan dengan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

### **3.5 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis**

#### **3.5.1 Rancangan Analisis Data**

Rancangan analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Sugiyono (2019:206) menyatakan bahwa:

“analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam katagori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.”

Setelah data yang ada terkumpul, kemudian data tersebut dianalisis menggunakan teknik pengelolaan data. Teknik pengelolaan data pada

penelitian ini menggunakan metode metode analisis statistik dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 25*.

### **3.5.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

#### **3.5.1.1.1 Uji Validitas Instrumen**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur dapat digunakan untuk mengukur apa yang perlu diukur. Validitas menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.

Menurut Sugiyono (2019:175) validitas adalah:

“Validitas adalah 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.”

Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Untuk menguji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item, yaitu dengan mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Untuk memenuhi itu dibutuhkan syarat. syarat tersebut menurut Sugiyono (2019:180) yaitu:

- a. Jika memiliki koefisien korelasi  $r > 0,3$  maka dinyatakan valid
- b. Jika memiliki koefisien korelasi  $r < 0,3$  maka dinyatakan tidak valid

Maka dalam mencari nilai korelasi, maka penulis menggunakan rumus pearson product moment, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien kolerasi product moment

n = Jumlah responden

$\sum X_i Y_i$  = Jumlah perkalian variabel X dan Y

$\sum X$  = Jumlah nilai variabel X (Independen)

$\sum Y$  = Jumlah nilai variabel Y (Dependen)

$\sum X^2$  = Jumlah pangkat dua nilai variabel X

$\sum Y^2$  = Jumlah pangkat dua nilai variabel Y

### 3.5.1.1.2 Uji Reliabilitas Instrumen

reliabilitas digunakan untuk membuktikan konsistensi dan stabilitas instrumen pengukuran. Sugiyono (2019:176) mengatakan instrumen reliabilitas yaitu:

“Instrumen reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.”

Uji reabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan. Adapun kriteria untuk menilai reliabilitas instrumen penelitian ini sebagai berikut:

- a. Jika nilai Alpha  $\geq 0.6$  maka instrument bersifat reliabel.

- b. Jika nilai Alpha  $\leq 0.6$  maka instrument tidak bersifat reliabel.

Maka koefisien korelasi di masukan ke dalam rumus Spearman

Brown sebagai berikut:

$$r_1 = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

$r_i$  = Reliabilitas internal seluruh instrument

$r_b$  = Korelasi Product moment antara belahan pertama dan kedua

### 3.5.1.2 Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval

Mentransformasikan data ordinal menjadi data interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat dianalisis parametric yang mana data setidaknya berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan *MSI (Method of Succesive Interval)* (Bambang Sudaryana,2022:57). Langkah-langkah transformasi data ordinal ke data interval sebagai berikut:

- a. Pertama perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebarkan.
- b. Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapat skor 1,2,3,4 dan 5 yang disebut sebagai frekuensi.
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.

- d. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
- e. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- f. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel tinggi desitas).
- g. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

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

Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan menggunakan rumus:

$$Y = SV+(k)$$

$$K = 1+(SVmin)$$

Peneliti menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan *Microsoft excel* untuk memudahkan proses perubahan data dari skala ordinal ke skala interval.

### 3.5.1.3 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019:206) bahwa:

“Analisis deskriptif 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 analisis deskriptif penulis melakukan pembahasan mengenai rumusan masalah yang sudah dikemukakan pada bab 1 sebagai berikut:

1. Bagaimana Profesionalisme Auditor Internal pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bandung, Inspektorat Kabupaten Bandung Barat Dan Inspektorat Kota Cimahi.
2. Bagaimana Penerapan *Whistleblowing System* pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bandung, Inspektorat Kabupaten Bandung Barat Dan Inspektorat Kota Cimahi.
3. Bagaimana Kesesuaian Kompensasi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bandung, Inspektorat Kabupaten Bandung Barat Dan Inspektorat Kota Cimahi.
4. Bagaimana Efektivitas Pencegahan Kecurangan pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bandung, Inspektorat Kabupaten Bandung Barat Dan Inspektorat Kota Cimahi.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert*, karena skala *likert* umum digunakan dalam kuesioner dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam suatu penelitian.

Menurut Sugiyono (2019:146) menyatakan:

“skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”

Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif, yang dapat berupa kata-kata lain antara lain:

Tabel 3.6

Skor kuesioner berdasarkan skala *likert*

No	Jawaban	Skor
1	Sangat setuju/selalu/sangat positif	5
2	Setuju/sering positif	4
3	Ragu-ragu/kadang-kadang/netral	3
4	Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif	2
5	Sangat idak setuju/tidak pernah	1

Sumber: Sugiyono (2019:147)

Dalam operasionalisasi variabel, semua variabel diukur oleh instrument pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pertanyaan-pertanyaan tipe skala *likert*. Untuk menilia variabel X dan variabel Y, maka analisis yang digunakan berdasarkan rata-rata (*mean*) dari masing-masing variabel. Rumus rata-rata (*mean*) adalah sebagai berikut:

$$\text{variabel X, } Me = \frac{\sum x^i}{n}$$

$$\text{variabel Y, } Me = \frac{\sum y^i}{n}$$

Keterangan:

Me = Rata-rata

$\sum x^i$  = Jumlah nilai X ke -i sampai ke-n

$\sum y^i$  = Jumlah nilai Y ke-i sampai ke-n

n = Jumlah responden yang akan dirata-rata

Setelah rata-rata dari masing-masing variabel didapatkan, kemudian dibandingkan dengan kriteria yang peneliti tentukan berdasarkan nilai terendah dan

nilai tertinggi dari hasil kuesioner. Nilai terendah dan nilai tertinggi tersebut peneliti ambil banyaknya pernyataan dalam kuesioner dikalikan dengan skor terendah 1 dan skor tertinggi 5 dengan menggunakan skala *likert*. Teknik skala *likert* dipergunakan untuk melakukan pengukuran atas jawaban yang di ajukan kepada responden penelitian dengan memberikan skor pada setiap item jawaban. Setelah mengetahui kriteria jawaban kuesioner, langkah selanjutnya adalah peneliti akan menemukan panjang interval masing-masing dengan cara:

$$\frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria}}$$

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

**a. Variabel Profesionalisme Auditor Internal (X<sub>1</sub>)**

Untuk menilai variabel profesionalisme auditor internal dengan banyak item pertanyaan kuesioner adalah 29 pertanyaan, sehingga:

$$\text{Nilai terendah} \quad : 1 \times 29 = 29$$

$$\text{Nilai tertinggi} \quad : 5 \times 29 = 145$$

$$\text{Perhitungan kelas interval} = \frac{145 - 29}{5} = 23,2$$

Maka, kriteria kelas untuk variabel profesionalisme auditor internal adalah sebagai berikut:

Tabel 3.7

**Kriteria Profesionalisme Auditor Internal**

<b>Rentang Nilai</b>	<b>Kriteria</b>
29-52,2	Tidak Profesional
52,21-75,4	Kurang Profesional
75,41-98,6	Cukup Profesioanal
98,61-121,8	Professional
121,81-145	Sangat Profesional

**b. Variabel Penerapan *Whistleblowing System* (x<sub>2</sub>)**

Untuk menilai variabel penerapan *whistleblowing system* dengan banyak item pertanyaan kesioner adalah 17 pertanyaan, sehingga:

$$\text{Nilai terendah} \quad : 1 \times 17 = 17$$

$$\text{Nilai tertinggi} \quad : 5 \times 17 = 85$$

$$\text{Perhitungan kelas interval} = \frac{85-17}{5} = 13,6$$

Maka, kriteria kelas untuk variabel penerapan *whistleblowing system* adalah sebagai berikut:

Table 3.8

**Kriteria Penerapan *Whistleblowing System***

<b>Rentang Nilai</b>	<b>Kriteria</b>
17-30,6	Tidak Diterapkan
30,61-44,2	Kurang Diterapkan

44,21-57,8	Cukup Diterapkan
57,81-71,4	Diterapkan
71,41-85	Sangat Diterapkan

**c. Variabel Kesesuaian Kompensasi**

Untuk menilai variabel kesesuaian kompensasi dengan banyak item pertanyaan kuesioner adalah 12 pertanyaan, sehingga:

Nilai terendah :  $1 \times 12 = 12$

Nilai tertinggi :  $5 \times 12 = 60$

Perhitungan kelas interval =  $\frac{60-12}{5} = 9,6$

Maka, kriteria kelas untuk variabel kesesuaian kompensasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.9**

**Kriteria Kesesuaian Kompensasi**

<b>Rentang Nilai</b>	<b>Kriteria</b>
12-21,6	Tidak Sesuai
21,61-31,2	Kurang Sesuai
31,21-40,8	Cukup Sesuai
40,81-50,4	Sesuai
50,41-60	Sangat Sesuai

**d. Variabel Efektivitas Pencegahan Kecurangan**

Untuk menilai variabel efektivitas pencegahan kecurangan dengan banyak item pertanyaan kuesioner adalah 31 pertanyaan, sehingga:

Nilai terendah :  $1 \times 31 = 31$

Nilai tertinggi :  $5 \times 31 = 155$

Perhitungan kelas interval =  $\frac{155-31}{5} = 24,8$

Maka, kriteria kelas untuk variabel efektivitas pencegahan kecurangan adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.10**

**Kriteria Efektivitas Pencegahan Kecurangan**

<b>Rentang Nilai</b>	<b>Kriteria</b>
31-55,8	Tidak Efektif
55,81-80,6	Kurang Efektif
80,61-105,4	Cukup Efektif
105,41-130,2	Efektif
130,21-155	Sangat Efektif

#### **3.5.1.4 Analisis Verifikatif**

Analisis verifikatif adalah analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Penelitian ini dilakukan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis verifikatif untuk mengetahui hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel independen dengan variabel dependen yaitu:

1. Pengaruh profesionalisme auditor internal terhadap efektivitas pencegahan kecurangan pada auditor internal di Kantor

Inskpetorat Kabupaten Bandung, Inspektorat Kabupaten Bandung Barat Dan Inspektorat Kota Cimahi.

2. Pengaruh penerapan *whistleblowing system* terhadap efektivitas pencegahan kecurangan pada Kantor Inskpetorat Kabupaten Bandung, Inspektorat Kabupaten Bandung Barat Dan Inspektorat Kota Cimahi.
3. Pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap efektivitas pencegahan kecurangan pada Kantor Inskpetorat Kabupaten Bandung, Inspektorat Kabupaten Bandung Barat Dan Inspektorat Kota Cimahi.
4. Pengaruh profesionalisme auditor internal, *whistleblowing system* dan kesesuaian kompensasi secara simultan terhadap efektivitas pencegahan kecurangan pada Kantor Inskpetorat Kabupaten Bandung, Inspektorat Kabupaten Bandung Barat Dan Inspektorat Kota Cimahi.

#### **3.5.1.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda yaitu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan variabel-variabel independen (X) secara simultan dengan variabel dependen (Y). analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme auditor internal, penerapan *whistleblowing system* dan kesesuaian kompensasi terhadap efektivitas

pencegahan kecurangan, dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel Terikat (Efektivitas Pencegahan Kecurangan)

a = Bilangan Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$  = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Variabel Bebas (Profesionalisme Auditor Internal)

X<sub>2</sub> = Variabel Bebas (Penerapan *Whistleblowing System*)

X<sub>3</sub> = Variabel Bebas (Kesesuaian Kompensasi)

e = Residual (*Error*)

#### 3.5.1.4.2 Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui korelasi antara variabel independen secara keseluruhan dengan variabel dependen. Dinyatakan dalam bentuk positif dan negatif, sedangkan kuat dan lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

Menurut Sugiyono (2019:246) adapun rumus dari korelasi adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_{xy}$	= Koefisien Korelasi
$\Sigma_{xy}$	= Jumlah skor total item
$\Sigma x^2$	= Jumlah Kuadrat Skor Total Variabel Independen
$\Sigma y^2$	= Jumlah Kuadrat Skor Total Variabel dependen

Besarnya harga koefisien korelasi akan berada dalam interval -1 dan  $+1 \leq r \leq y$  yaitu dengan ketentuan untuk r adalah sebagai berikut:

1. Jika  $r = 1$  atau mendekati, maka dikatakan bahwa dua variabel tersebut mempunyai hubungan yang kuat dan positif.
2. Jika  $r = -1$  atau mendekati, maka dikatakan bahwa dua variabel tersebut mempunyai hubungan yang kuat dan negatif.
3. Jika  $r = 0$  atau mendekati, maka dikatakan bahwa dua variabel tersebut tidak berkorelasi atau berhubungan.

Adapun untuk melihat hubungan korelasi, peneliti menggunakan analisis yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019:248) sebagai berikut:

**Tabel 3.11**  
**Interpretasi Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
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 (2019:248)

### 3.5.2 Rancangan Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99) menyatakan bahwa:

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan 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.”

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan unit signifikan, dengan penetapan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ). hipotesis nol ( $H_0$ ) merupakan suatu hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen, sedangkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) merupakan hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

#### 3.5.2.1 Uji Statistik T (Uji Parsial)

Uji parsial digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dengan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 1 : (\beta_1=0)$  :Profesionalisme Auditor Internal tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan.

$H_a 1 : (\beta_1\neq 0)$  :Profesionalisme Auditor Internal berpengaruh terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan.

$H_0 2 : (\beta_2=0)$  :Penerapan *Whistleblowing System* tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan.

$H_a 2 : (\beta_2 \neq 0)$  :Penerapan *Whistleblowing System* berpengaruh terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan.

$H_0 3 : (\beta_3=0)$  :Kesesuaian Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan.

$H_a 3 : (\beta_3 \neq 0)$  :Kesesuaian Kompensasi berpengaruh terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan.

Dengan ketentuan:

Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  dan  $Sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  dan  $Sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 3.5.2.2 Uji Statistik F (Uji Simultan)

Uji simultan digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serampak (bersama-sama) terhadap variabel dependen, dengan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan Profesionalisme Auditor Internal, Penerapan *Whistleblowing System* dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan.

$H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan Profesionalisme Auditor Internal, Penerapan

*Whistleblowing System* dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Efektivitas Pencegahan Kecurangan.

Dengan keterangan:

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $Sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $Sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 3.5.2.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Albert Kurniawan (2019:31) koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variabel dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi akan bisa menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksikan variabel dependen. Koefisien determinasi simultan dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

Kd : Koefisien Determinasi

$R^2$  : Kuadrat dari Koefisien Korelasi Berganda

Sedangkan koefisien determinasi parsial dapat dihitung dengan menggunakan rumus mengalikan nilai *standardized coefficients beta* dengan *correlations (zero order)*, yang mengacu pada hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS.

### 3.6 Rancangan Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019:199) kuesioner adalah:

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau 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 disediakan. Kemudian dalam penelitian ini teknik pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner adalah teknik skala *likert*.

Berdasarkan judul penelitian, kuesioner akan dibagikan kepada auditor internal yang bekerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bandung, Inspektorat Kabupaten Bandung Barat Dan Inspektorat Kota Cimahi. Kuesioner ini berisikan pertanyaan mengenai variabel Profesionalisme Auditor Internal, Penerapan *Whistleblowing System*, Keseuaian Kompensasi dan Efektivitas Pencegahan Kecurangan sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Semua pertanyaan kuesioner ini ada 89 iten yang terdiri dari 29 pertanyaan untuk Profesionalisme Auditor Internal ( $X_1$ ), 17 pertanyaan kuesioner untuk Penerapan *Whistleblowing System* ( $X_2$ ), 12 pertanyaan untuk Keseuaian Kompensasi ( $X_3$ ) dan 31 pertanyaan untuk Efektivitas Pencegahan Kecurangan ( $Y$ ).