

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini ialah untuk :

1. Mengetahui pengaruh budaya etis organisasi terhadap pengambilan keputusan etis auditor.
2. Mengetahui pengaruh *ethical climates* terhadap pengambilan keputusan etis auditor.
3. Mengetahui pengaruh budaya etis organisasi terhadap pengambilan keputusan etis auditor yang dimoderasi oleh *self efficacy*.
4. Mengetahui pengaruh *ethical climates* terhadap pengambilan keputusan etis auditor yang dimoderasi oleh *self efficacy*.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian dan Ruang Lingkup Penelitian**

##### **1. Objek Penelitian**

Objek penelitian ini dilakukan terhadap auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik. Akuntan Publik merupakan seseorang yang berhak menyangandang gelar atau sebutan akuntan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan memiliki izin dari menteri keuangan atau pejabat berwenang lainnya untuk memberikan jasa profesionalnya kepada masyarakat umum (Sukrisno Agoes & Jan Hoesada, 2009: 53). Adapun menurut Arens

*et.al*, (2012:49) struktur organisasi Kantor Akuntan Publik umumnya terdiri dari *staff assistant* dengan rata-rata pengalaman 0 hingga 2 tahun. Selanjutnya *Senior* atau *In Charge Auditor* dengan rata-rata pengalaman 2 hingga 5 tahun. Di atas *senior auditor* terdapat *Manager* dengan rata-rata lama pengalaman 5 hingga 10 tahun, dan tingkatan tertinggi yaitu *Partner* dengan rata-rata pengalaman di atas 10 tahun.

Dipilihnya auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik sebagai objek bertujuan agar mendapatkan data yang valid dalam penelitian ini. Penelitian ini juga ingin mendeskripsikan pengaruh budaya etis organisasi dan *ethical climates* terhadap pengambilan keputusan etis auditor dengan *self-efficacy* sebagai variabel pemoderasi.

## **2. Tempat Penelitian**

Tempat penelitian adalah Kantor Akuntan Publik di wilayah Jakarta Pusat. Lokasi yang dipilih ini berdasarkan data direktori IAPI 2013 terdapat 63 KAP. Banyaknya jumlah KAP menjadi faktor pertimbangan penentuan lokasi atas penelitian ini. Selain itu keterjangkauan durasi waktu penelitian dan tempat tinggal peneliti menjadi alasan tersendiri terhadap pemilihan tempat penelitian. Diharapkan wilayah yang menjadi objek penelitian ini mampu merepresentasikan kondisi riil auditor di wilayah DKI Jakarta.

### 3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama 1 bulan, yaitu selama dari bulan April dan Mei 2014. Waktu ini dipilih karena dianggap sebagai waktu yang efektif sehingga peneliti dapat lebih fokus dalam melakukan penelitian.

### C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Menurut Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (2009:152). Metode survei adalah metode pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Metode ini memerlukan kontak atau hubungan antara peneliti dengan subjek yang diteliti. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan berorientasi kepada penjelasan sebab akibat (kausal komparatif). Menurut Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah (2012: 49) penelitian survei adalah penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian.

Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai yakni untuk memperoleh informasi yang bersangkutan dengan gejala pada saat penelitian dilakukan serta mendapatkan pengetahuan tentang pengaruh sebab akibat antara variabel-variabel yang diteliti. Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh budaya etis organisasi dan *ethical climates* terhadap pengambilan keputusan etis auditor dengan *self-efficacy* sebagai variabel pemoderasi. Dengan metode survei peneliti dapat melakukan pemeriksaan dan pengukuran-pengukuran terhadap gejala empirik yang berlangsung di lapangan.

Pertimbangan lainnya adalah metode survei tidak memerlukan biaya besar dan sesuai dengan jangka waktu penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### **D. Populasi dan Sampling.**

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Anggota populasi disebut elemen populasi (Nur Indriantoro & Bambang Supomo, 2009:115). Sampel adalah sebagian dari populasi dapat disimbolkan  $n < N$ . (Supranto, 2009:23).

Populasi dari penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada 63 KAP di Jakarta Pusat menurut data IAPI 2013 yaitu sebanyak 170 Akuntan Publik. Adapun sampel dari penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling* (Nur Indriantoro & Bambang Supomo, 2009:120). Metode *convenience sampling* adalah pemilihan sampel dari elemen populasi (orang atau kejadian) yang datanya mudah diperoleh peneliti (Nur Indriantoro & Bambang Supomo, 2009:130). Alasan digunakan metode ini adalah karena metode ini merupakan metode yang paling cepat dan murah, mengingat terbatasnya waktu penelitian.

Untuk penghitungan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Bambang Prasetyo & Lina Miftahul Jannah, 2012: 137):

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

Dimana:

N = Besaran Populasi

n = Besaran Sampel

e = Nilai Kritis / persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel, dalam hal ini adalah 10%

Dari perhitungan dengan  $N=170$  dan  $e = 10\%$  maka diperoleh sampel sebesar 62.9 atau setara 63 Akuntan Publik.

## **E. Teknik Pengumpulan Data atau Operasionalisasi Variabel Penelitian**

### **1. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner yang disebarakan ke KAP, dimana memuat daftar isian berupa pertanyaan yang tersusun sistematis dan standar sehingga pertanyaan sama dapat diajukan kepada responden lainnya (Supranto, 2009:26).

### **2. Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel**

#### **2.1. Pengambilan Keputusan Etis**

Pengambilan keputusan etis berarti membuat sebuah pilihan dari setiap langkah dalam proses pengambilan keputusan, yang memiliki dimensi moral yang dengan mudah diabaikan. Pengujian variabel dependen ini adalah dengan memberikan 3 skema etika (*ethical vignettes*) yang diadopsi dari Cohen, *et al* (2001) dimana merupakan pengembangan dari 3 skema Loeb (1971), Armstrong (1985), Shaub (1994), dan Cohen (1996). Skema ini didesain dengan memasukkan berbagai macam dilema etik yang berhubungan dengan praktik bisnis, yang meliputi :

a) *Foreign bribe*, dimana skema memaparkan praktik manajer yang ingin memperluas bisnisnya ke negara asing, namun harus mengeluarkan

sejumlah dana tertentu dan dirahasiakan kepada distributor lokal negara yang dituju untuk mempermudah dalam memperkenalkan produknya.

- b) *Loan officer friend*, dimana skema memaparkan tindakan manajer kredit yang tetap merekomendasikan pinjaman pada perusahaan baru yang hanya memiliki riwayat kredit sangat singkat dan tidak memenuhi kriteria peminjaman bank secara normal. Hal tersebut dikarenakan pemilik perusahaan merupakan teman dekat manajer kredit bank tersebut.
- c) *Bad debt allowance*, dimana skema memaparkan tindakan CEO yang meminta mengurangi estimasi kredit macet untuk menaikkan pendapatan yang dilaporkan.

Skema ini kemudian diukur dengan menggunakan *Multiple Ethical Scale* (MES) yang juga diadopsi dari Cohen, *et al* (2001) dengan pemilihan beberapa MES yang sesuai dengan tujuan penelitian. MES ini merupakan indikator dari dimensi proses pengambilan keputusan J.R.Rest (1986) yaitu *moral awareness*, *moral judgment* dan *moral intent* yang kemudian menjadi sebuah tindakan etis atau tidak etis.

Tabel 3.1

## Kisi-Kisi Instrumen Pengambilan Keputusan Etis Auditor

Dimensi	Indikator	Sub Indikator	No. Butir Uji Coba	Drop	No. Butir Final
<i>Moral Awareness</i> (Cohen, <i>et al</i> 2001: 323) dan Colquitt, Lepine dan Wesson (2009:235)	Tingkat kepekaan dan sensitifitas etika individu (Colquitt, Lepine dan Wesson, 2009:235)	Kemampuan kognitif individu dalam menginterpretasikan sebuah situasi sebagai etika (Colquitt, Lepine and Wesson, 2009:235)	1,5,9	-	1,5,9
<i>Moral Judgement</i> (Colquitt, Lepine dan Wesson, 2009:236).	Pertimbangan terhadap empat kriteria pertimbangan moral (Schermerhorn, <i>et al.</i> 2011:208)	Utilitas, hak, keadilan dan kesejahteraan semua pihak (Cohen, <i>et al</i> 2001: 333)	2,6,10	-	2,6,10
<i>Moral Intent</i> (Cohen, <i>et al</i> 2001: 323) dan Colquitt, Lepine dan Wesson (2009:235)	Derajat komitmen terhadap tindakan moral tertentu (Colquitt, Lepine dan Wesson, 2009:238)	Tingkat kesepakatan dengan tindakan diambil oleh diri sendiri (Cohen, <i>et al</i> 2001: 323)	3,7,11	-	3, 7,11
		Kemungkinan desirabilitas sosial, sebagai orang ketiga, tindakan yang diambil rekan kerja (Cohen, <i>et al</i> 2001: 323)	4,8,12	-	4,8,12

**Tabel 3.2. Skala Penilaian**

NO	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	STS: Sangat Tidak Setuju	1	7
2.	TS: Tidak Setuju	2	6
3.	ATS: Agak Tidak Setuju	3	5
4.	N: Netral	4	4
5.	AS: Agak Setuju	5	3
6.	S: Setuju	6	2
7.	SS: Sangat Setuju	7	1

Semakin tinggi nilai skala dalam pilihan kasus pengambilan keputusan etis (kedua belas pernyataan merupakan pernyataan negatif), semakin etis pengambilan keputusan yang dilakukan auditor, baik dari segi kepekaan, pertimbangan dan intensi moral.

### **2.3. Budaya Etis Organisasi**

Budaya etis organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pandangan luas tentang persepsi karyawan pada tindakan etis pimpinan yang menaruh perhatian pentingnya etika di perusahaan dan akan memberikan penghargaan ataupun sanksi atas tindakan yang tidak bermoral. Budaya etis organisasi diukur dengan menggunakan 5 item yang dikembangkan oleh Hunt *et al.*, (1989) dalam Falah (2007:5). Pernyataan budaya organisasi diantaranya:

1. Pimpinan dalam KAP sering berperilaku yang kurang etis.
2. Untuk mensukseskan KAP, seringkali perilaku etis dikompromikan.

3. Pimpinan tidak membiarkan adanya ketidakpastian sehingga perilaku yang tidak etis tidak akan ditoleransi.
4. Jika pimpinan mengetahui perilaku yang tidak etis itu menyebabkan kepentingan pribadi lebih diutamakan daripada kepentingan perusahaan, karyawan akan langsung ditegur.
5. Jika pimpinan mengetahui perilaku yang tidak etis itu menyebabkan kepentingan perusahaan lebih diutamakan daripada kepentingan pribadi, karyawan akan langsung ditegur.

**Tabel 3.3**

**Kisi-Kisi Instrumen Budaya Etis Organisasi**

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sub Indikator</b>	<b>No. Butir Uji Coba</b>	<b>Drop</b>	<b>No. Butir Final</b>
Kepemimpinan manajemen tingkat puncak (Hunt, <i>et al</i> ,1989 dalam Schneider dan Barbera,2014:432)	Tindakan Etis Pimpinan Puncak dalam memandang isu etis (Fraedrich, 2011:236)	Intensitas perilaku tidak etis pemimpin (Hunt, <i>et al</i> ,1989 dalam Schneider dan Barbera,2014:430)	1	-	1
		Toleransi terhadap tindakan tidak etis oleh pimpinan (Hunt, <i>et al</i> ,1989 dalam Schneider dan Barbera,2014:432)	3	-	3

Kompromi terhadap tindakan tidak etis (Hunt, <i>et al</i> ,1989 dalam Schneider dan Barbera,2014:430)	Kesempatan untuk perilaku yang tidak etis (Fraedrich, 2011:236)	Sejauh mana karyawan harus berkompromi etika mereka sendiri (Hunt, <i>et al</i> ,1989 dalam Schneider dan Barbera,2014:432)	2	-	2
Sistem sanksi/hukuman (Hunt, <i>et al</i> ,1989 dalam Schneider dan Barbera,2014:432)	Pemimpin menerapkan sanksi tegas (Hunt,1989 et al, dalam Schneider dan Barbera,2014:432)	Teguran untuk karyawan yang mementingkan kepentingan pribadi atau perusahaan (Hunt, <i>et al</i> ,1989 dalam Schneider dan Barbera,2014:432)	4,5	-	4,5

Skala penilaian untuk variabel budaya etis organisasi adalah sesuai dengan **Tabel 3.2**. Semakin tinggi nilai skala dalam pilihan budaya etis organisasi (pernyataan negatif), semakin etis pemimpin dalam bertindak dan perilaku etis tidak dikompromikan. Semakin tinggi nilai skala dalam pilihan budaya etis organisasi (pernyataan positif), semakin tindakan etis tidak ditoleransi oleh pemimpin, semakin besar sistem sanksi diterapkan oleh pemimpin, baik untuk kepentingan pribadi maupun perusahaan.

#### 2.4. *Ethical Climates*

*Ethical Climates* adalah suatu persepsi atau pandangan yang berlaku dalam praktik atau prosedur organisasi yang memiliki konten etika. Iklim etika memiliki multidimensi iklim yang dibentuk oleh Victor dan Cullen (1987, 1988) untuk mengukur dan membedakan antara berbagai dimensi kepercayaan bersama karyawan yang muncul ketika anggota percaya bahwa bentuk-bentuk

tertentu dari pertimbangan etis atau perilaku dalam perusahaan dapat memengaruhi pengambilan keputusan. Pengujian variabel *ethical climates* adalah dengan menggunakan indikator *Ethical Climate Questionnaire* (ECQ) dari Victor dan Cullen (1987,1988) yang juga diadaptasi oleh beberapa peneliti seperti Fritzsche (2000), Fang (2006), Gephart, *et al* (2010), dan Shacklock,*et al* (2011) dengan 24 pernyataan yang menyajikan multidimensi iklim etika. Pernyataan diukur dengan skala *likert* (1 – sangat tidak setuju sampai 7 – sangat setuju).

Terdapat enam iklim etika yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

**a. Iklim Etika Kepedulian (*Caring*)**

Iklim ini berfokus pada kepedulian yang tulus dalam kesejahteraan bersama, baik untuk orang yang berada di dalam dan di luar organisasi yang mungkin akan terpengaruh oleh keputusan etis mereka. Poin pernyataan yang merupakan ECQ dari Victor dan Cullen (1987,1988) adalah:

1. Pertimbangan utama kami adalah apa yang terbaik bagi setiap orang dalam organisasi.
- 2 Fokus yang paling penting adalah kebaikan untuk semua orang di organisasi.
3. Dalam organisasi ini, perhatian utama kami adalah selalu apa yang terbaik bagi pihak lain.
4. Dalam organisasi ini, orang-orang melihat tindakan untuk kebaikan satu sama lain.
5. Cara yang paling efisien adalah selalu cara yang tepat dalam organisasi ini.

6. Dalam organisasi ini, setiap orang diharapkan atas semua untuk bekerja secara efisien.

7. Diharapkan bahwa Anda akan selalu melakukan apapun yang benar untuk klien dan publik.

#### **b. Iklim Etika Independen (*Independence*)**

Menurut iklim ini, orang bertindak sesuai dengan keyakinan pribadi moral yang didasarkan pada seperangkat prinsip dianggap baik mereka sendiri. Poin pernyataan yang merupakan ECQ dari Victor dan Cullen (1987,1988) adalah:

1. Di dalam perusahaan, orang-orang diharapkan mengikuti kepercayaan personal dan moralnya.
2. Setiap orang pada perusahaan memutuskan perihal benar atau salah berdasarkan diri sendiri.
3. Perhatian penting pada perusahaan ini adalah mengikuti perasaan diri mengenai salah atau benar.
4. Dalam perusahaan, orang-orang dipandu oleh etika personal masing-masing.

#### **c. Iklim Etika Aturan (*Rules*)**

Dimensi ini berkaitan dengan aturan yang berlaku perilaku ditentukan oleh perusahaan. Keputusan organisasi dipandu oleh seperangkat aturan lokal atau standar seperti kode etik. Poin pernyataan yang merupakan ECQ dari Victor dan Cullen (1987,1988) adalah:

1. Di perusahaan ini, sangat penting untuk mengikuti prosedur dan aturan perusahaan dengan tegas (*strict*).
2. Setiap orang diharapkan memenuhi aturan dan prosedur perusahaan.

3. Orang yang berhasil pada perusahaan ini adalah yang sesuai dengan buku aturan.
4. Setiap orang diharapkan untuk tetap bertindak dengan aturan dan prosedur organisasi.
5. Orang yang berhasil dalam perusahaan ini adalah yang mematuhi kebijakan perusahaan dengan tegas (*strict*).

**d. Iklim Etika Hukum dan Kode Etik (*Laws and Codes*)**

Dalam pengambilan keputusan, iklim ini berfokus pada kewajiban mematuhi mandat dari beberapa sistem eksternal seperti hukum atau kode etik profesi. Poin pernyataan yang merupakan ECQ dari Victor dan Cullen (1987,1988) adalah:

1. Pertimbangan awal adalah apakah sebuah keputusan melanggar hukum.
2. Orang-orang diharapkan untuk tunduk pada hukum dan standar profesional sesuai pertimbangan-pertimbangan.
3. Di perusahaan ini, orang-orang diharapkan untuk mengikuti standar legal atau profesional dengan tegas (*strict*).
4. Di perusahaan ini, hukum atau kode etik profesional adalah pertimbangan utama.

**e. Iklim Etika Instrumental (*Self Interest dan Company Profit*)**

Iklim etika ini merupakan iklim yang berfokus pada pemaksimalan kepentingan diri sendiri dan profit perusahaan (*company profit*). Poin pernyataan yang merupakan ECQ dari Victor dan Cullen (1987,1988) adalah:

1. Dalam perusahaan, orang-orang sebagian besar mengikuti mereka sendiri.

2. Orang-orang diharapkan untuk melakukan apapun demi memajukan kepentingan perusahaan.
3. Pekerjaan dianggap kurang lancar hanya ketika merugikan kepentingan organisasi.
4. Tidak ada ruang untuk seseorang menggunakan moral atau etika pribadi dalam organisasi ini.

**f. Iklim Etika Efisiensi (*Efficiency*)**

Dimensi efisiensi dikaitkan dengan kriteria etika egoisme dalam locus kosmopolitan. Dimensi ini berfokus pada efisiensi perusahaan dalam konteks kepentingan perusahaan. Poin pernyataan yang merupakan ECQ dari Victor dan Cullen (1987,1988) adalah:

1. Tanggung jawab utama orang dalam organisasi ini adalah untuk mempertimbangkan efisiensi terlebih dahulu.
2. Orang-orang difokuskan pada kepentingan organisasi- dengan mengesampingkan segala apapun.

**Tabel 3.4**  
**Kisi-Kisi Instrumen *Ethical Climates***

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sub Indikator</b>	<b>No. Butir Uji Coba</b>	<b>Drop</b>	<b>No. Butir Final</b>
Iklm Kebajikan/ <i>Benevolence/ Virtue</i> (Erni R, 2007:95).	Iklm Kepedulian / <i>Caring</i> (Victor dan Cullen,1989 dalam Fritzche:126)	Kombinasi <i>friendship</i> dan <i>team interst</i> , dan <i>social responsibility</i> merupakan pertimbangan utama (Victor dan Cullen, 1988 dalam Shacklock <i>et al</i> , 2011:58)	1,7,13,18, 22,24,25	22,24, 25	1,7,13, 18
Iklm Deontologi Victor dan Cullen (1987) dalam Cremer (2009:183)	<i>Independence/ Personal Morality</i> (Victor dan Cullen, 1987 dalam Fritzsche,2000 :126)	Tindakan dipandu kepercayaan personal dan etika personal (Victor dan Cullen, 1988 dalam Shacklock <i>et al</i> , 2011:58)	2,3, 8,14,19	3,8,14	2,19
	<i>Rules and Procedures</i> (Victor dan Cullen, 1987 dalam Fritzsche 2000:126)	Aturan lokal (kebijakan, aturan dan prosedur perusahaan) menjadi fokus utama (Victor dan Cullen, 1988 dalam Shacklock <i>et al</i> , 2011:58)	6,9,15,20, 23	-	6,9,15, 20,23
	<i>Laws and Codes</i> (Victor dan Cullen, 1987 dalam Fritzsche 2000:126)	Sistem aturan eksternal (hukum dan kode etik) menjadi pertimbangan awal (Victor dan Cullen, 1988 dalam Shacklock <i>et al</i> , 2011:58)	10,16, 21,26	-	10, 16, 21,26

Iklim Teleologi (Durbin, 2007:73)	<i>Self Interest and Company Profit</i> (Victor dan Cullen, 1987 dalam Cremer 2009:183)	Kepentingan diri sendiri dan keuntungan perusahaan adalah fokus utama (Victor dan Cullen, 1988 dalam Shacklock <i>et al</i> , 2011:58)	4,11,17	-	4,11,17
	<i>Efficiency</i> (Victor dan Cullen,1989 dalam Fritzche,2000:126)	Segala usaha untuk efisiensi perusahaan, dengan mengesampingkan apapun (Victor dan Cullen, 1988 dalam Shacklock <i>et al</i> , 2011:58)	5,12	-	5,12

Skala penilaian untuk variabel *ethical climates* adalah sesuai dengan **Tabel 3.2**. Semakin tinggi nilai skala dalam pilihan *ethical climates*, semakin besar pengaruh *ethical climates* terhadap pengambilan keputusan etis dan semakin dominan tipe *ethical climates* tertentu dalam KAP.

### 2.5. Pengukuran *Self Efficacy*

*Self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengorganisasi dan melakukan tindakan-tindakan yang perlu dalam menyelesaikan tugas tertentu. *Self-efficacy* diukur dengan menggunakan 4 (empat) item skala yang dikembangkan oleh Kozlowski, Gully, Brown, Salas, Smith dan Nelson (2001) dan diadopsi oleh Sanusi, *et al* (2007) dan Iskandar dan Sanusi (2011). Pernyataan *self efficacy* tersebut berkaitan dengan skema yang diberikan dan bagaimana auditor bersikap dan berkeyakinan dalam

tindakan yang diambil, diantaranya adalah:

1. Saya yakin bahwa saya dapat berhasil menyelesaikan tugas audit tersebut.
2. Saya yakin dapat mengatasi tantangan dalam tugas audit tersebut.
3. Saya yakin saya dapat mengelola hal-hal yang diperlukan untuk tugas audit tersebut.
4. Saya percaya saya akan menjalankan tugas audit tersebut dengan baik bahkan jika tugas pengambilan keputusan tersebut menjadi kompleks.

**Tabel 3.5**

**Kisi-Kisi Instrumen *Self Efficacy***

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sub Indikator</b>	<b>No. Butir Uji Coba</b>	<b>Drop</b>	<b>No. Butir Final</b>
Tingkat/ level (Albert Bandura, 1997 dalam Fred C. Lunenburg, 2011)	Keyakinan dalam pengerjaan tugas dan pengambilan keputusan dalam situasi konflik (Bandura, 1997 dalam Siti Asih Nadhiroh, 2010: 94)	Auditor dapat menghadapi tantangan dalam tugas audit (Sanusi,2007)	2	-	2
		Auditor yakin dapat menyelesaikan tugas audit tersebut dengan baik bahkan jika level tugas menjadi lebih kompleks (Sanusi,2007)	4	-	4

Keluasan/ <i>generality</i> (Albert Bandura, 1997 dalam Fred C. Lunenburg, 2011)	Penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan (Bandura, 1997 dalam Siti Asih Nadhiroh, 2010: 94)	Auditor yakin dapat mengelola hal-hal yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas audit tersebut (Sanusi,2007)	3	-	3
Kekuatan <i>/Strength</i> (Albert Bandura, 1997 dalam Fred C. Lunenburg, 2011)	Tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya (Bandura, 1997 dalam Siti Asih Nadhiroh, 2010: 94)	Auditor yakin dapat berhasil menyelesaikan tugas spesifik tertentu (Sanusi, 2007)	1	-	1

Skala penilaian untuk variabel *self efficacy* adalah sesuai dengan **Tabel**

**3.2.** Semakin tinggi nilai skala dalam pilihan *self efficacy*, semakin tinggi keyakinan yang dimiliki auditor dalam menyelesaikan tugas spesifik tertentu.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah suatu analisa data yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang sudah diolah dalam bentuk angka-angka dan pembahasannya melalui perhitungan statistik.

Data diolah dengan bantuan Program SPSS 19. Metode analisis data yaitu meliputi :

### **1. Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif merupakan statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2012: 29). Statistik deskriptif pada umumnya digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi karakteristik variabel penelitian yang utama dan data demografi responden. Ukuran yang digunakan dalam statistik deskriptif antara lain frekuensi, tendensi sentral (mean, median, modus) dan standar deviasi serta varian.

### **2. Uji Instrumen Penelitian**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar – benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur (Riduwan dan Kuncoro, 2011: 216). Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari korelasi antara bagian – bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total. Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment* adalah:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i) \cdot (\sum Y_i)}{\sqrt{(n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

$r_{hitung}$  = Koefisien korelasi

$\sum X_i$  = Jumlah skor item

$\sum Y_i$  = Jumlah skor total (seluruh item)

n = Jumlah responden

Dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  apabila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) maka butir instrument tersebut valid begitu juga sebaliknya bila  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ) maka butir instrument itu dinyatakan tidak valid dan tidak dipergunakan dalam penelitian (Ghazali,2012;53).

### b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan) instrumen yang digunakan. Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan koefisien reliabilitas **Alpha Cronbach** (Riduwan dan Kuncoro, 2011:221), yaitu :

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan :

k : Jumlah item

$\sum S_i^2$  : Jumlah varians skor tiap – tiap item

$S_r^2$  : Varians total

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,70 (Nunnally, 1994, dalam Ghozali, 2012:48). Uji reliabilitas dapat dilakukan (diterima) hanya jika butir – butir pertanyaan telah dinyatakan valid. Kriteria pengambilan keputusan :

1. Instrumen dinyatakan reliabilitas apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70.
2. Instrumen dinyatakan tidak reliabilitas apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih kecil dari 0,70.

### **3. Pengujian Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Sebelum melakukan uji hipotesis menggunakan statistik parametris maka dipersyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Oleh karenanya sebelum melakukan pengujian hipotesis maka dilakukanlah pengujian normalitas data. (Sugiyono, 2008: 241). Untuk melakukan uji normalitas maka pengukuran yang digunakan adalah dengan menggunakan metode one-sample kolmogorov-smirnof yaitu dengan melihat nilai Asymp. Sig nya, dimana jika nilai Asymp. Sig masing – masing variabel lebih besar daripada 0,05, maka dinyatakan variabel tersebut telah berdistribusi dengan normal (Trihendradi,2011:126).

### **b. Uji Multikolinearitas**

Seandainya variabel-variabel bebas berkorelasi satu sama lain maka dikatakan bahwa telah terjadi kolinearitas berganda atau multikolinearitas. Secara ekstrem ada kemungkinan bahwa dua variabel atau lebih mempunyai pengaruh yang sangat kuat sehingga pengaruh masing-masing variabel X terhadap Y sukar untuk dibedakan (J.Supranto, 2009: 280).

Adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) Nilai tolerance dan (2) Variance Inflation Factor (VIF). Jika VIF lebih besar dari 10, maka antar variabel bebas (*independent variable*) terjadi persoalan multikolinearitas dan sebaliknya bila VIF kurang dari 10, maka antar variabel bebas (*independent variable*) tidak terjadi persoalan multikolinearitas (Ghazali,2012:105-106).

### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang lebih baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data *cross*

*section* mengandung berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). (Ghozali, 2012:139)

Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode grafik yaitu dengan grafik Scatterplot. Apabila dari grafik tersebut menunjukkan titik-titik menyebar secara acak serta tersebar, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini (Ghozali, 2012:139).

Selain metode grafik, untuk meyakinkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen (Ghozali,2012:142). Dalam uji glejser, jika variabel independen tidak signifikan mempengaruhi nilai absolute residual variabel dependen, berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah terbebas dari masalah heteroskedastisitas (Ghozali,2012:143).

#### **4. Analisis Regresi Linier Berganda**

Pengujian variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (Sugiyono,

2007:275). Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Pengambilan Keputusan Etis (PKE)

$\alpha$  = konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = koefisien regresi untuk  $X_1$  dan  $X_2$ ,

$X_1$  = Budaya Etis Organisasi (BEO)

$X_2$  = *Ethical Climate* (EC)

$\varepsilon$  = *error term*

## 5. Pengujian Hipotesis

### 5.1. Pengujian Hipotesis Regresi Berganda

#### a. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2012:98). Dengan tingkat signifikansi 5 % maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut (Trihendradi, 2011:175) :

1. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima hal ini berarti bahwa ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

2. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

#### **b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam bervariasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen (Ghazali,2012:97).

#### **c. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)**

Uji F atau uji secara simultan (bersama – sama) adalah uji yang digunakan untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara beberapa variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi 5 % maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut (J.Supranto,2009:283) :

1. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  diterima, hal ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh antara semua variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

2. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_a$  diterima, hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh antara semua variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

## 5.2. Uji Hipotesis Regresi dengan Moderasi

### 5.2.1. Uji Residual

Hipotesis dalam penelitian ini dengan variable pemoderasi yaitu *self-efficacy* menggunakan metode uji residual untuk menarik kesimpulan pada hipotesis ini. Uji residual ini digunakan untuk mengatasi masalah multikolinieritas yang muncul jika menggunakan metode uji Moderated Regression Analysis (MRA). Cara pengujian residual yaitu pertama meregresikan variabel bebas terhadap variabel moderasi, dari hasil regresi tersebut, diambil nilai absolut residual-nya. Kemudian nilai absolut residual (variabel baru sebagai pengganti variabel bebas dan variabel moderasinya) tersebut diregresikan terhadap variabel terikatnya (Y). (Ghazali,2012:239-240).

Hipotesis yang digunakan tahap ini adalah :

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh antara budaya etis organisasi terhadap pengambilan keputusan etis jika dimoderasi oleh *self efficacy*

$H_a$  : Terdapat pengaruh antara budaya etis organisasi terhadap pengambilan keputusan etis jika dimoderasi oleh *self efficacy*

Kriteria pengambilan keputusan (Ghazali,2012:243):

- Terima  $H_0$ , jika Sig. > 0,5 dan nilai koefisien parameternya positif
- Terima  $H_a$ , jika Sig. < 0,5 dan nilai koefisien parameternya negatif