

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

Objek penelitian ini adalah para internal auditor di beberapa perusahaan-perusahaan yang tersebar di DKI Jakarta. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh dari Perilaku Kepemimpinan, Struktur Organisasi, Deskripsi Pekerjaan, dan Budaya Kerja terhadap Pengendalian Internal Perusahaan di DKI Jakarta. Dengan Perilaku Kepemimpinan, Struktur Organisasi, Deskripsi Pekerjaan, dan Budaya Kerja sebagai variable independen (X) yaitu variable yang mempengaruhi variable dependen (Y) serta Pengendalian Internal Perusahaan sebagai variable dependen (Y) yaitu variable yang dipengaruhi oleh variable X.

Peneliti mengambil sampel internal auditor di perusahaan-perusahaan untuk wilayah se-DKI Jakarta. Target responden yang dipilih internal auditor karena internal auditor dianggap sebagai pihak internal perusahaan yang benar-benar mengetahui kegiatan operasional perusahaan serta aktivitas dari para karyawan, dewan komisaris, direktur, serta manager dalam melakukan pekerjaannya masing-masing. Di samping itu, internal auditor juga pihak yang independent sebagaimana arti dari auditor pada umumnya yaitu seseorang yang kompeten dan independen yang melakukan proses sistematis dengan mengumpulkan dan mengevaluasi bahan bukti dan bertujuan untuk memberikan pendapat mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut

dengan criteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan.

Teknik pengambilan sample adalah *purposive sampling* dimana $n = 60$ responden. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan atau penentuan sample dengan pertimbangan khusus sehingga layak dijadikan sample. Sample yang diambil adalah yang benar-benar memiliki kompetensi di bidang yang diteliti. Dalam penelitian ini, sample ditujukan pada orang-orang yang benar-benar memahami pengendalian internal dalam sebuah perusahaan, maka dari itu penelitian ini ditujukan kepada para internal auditor yang benar-benar mengetahui apa itu pengendalian internal dan pihak independen yang mengetahui internal dan kegiatan atau aktivitas sehari-hari para personil di suatu perusahaan.

3.2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini dilakukan analisis data untuk mempermudah cara membaca dan menginterpretasikan. Analisa data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan metode statistik parametrik dengan uji regresi linier berganda dimana setiap data harus tersebar secara normal.

Metode kuantitatif yang dipilih penulis dalam melakukan penelitian ini. Metode ini dilakukan dengan cara melakukan penyebaran kuisioner ke para responden dan diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat dari pernyataan yang diberikan kepada para responden. Kemudian hasil dari

pernyataan-pernyataan yang berupa angka dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

Peneliti menggunakan *Skala Likert* dalam membuat setiap pernyataan dalam kuisisioner yang disebarakan kepada para responden. *Skala Likert* adalah suatu skala yang digunakan untuk mengukur sikap pendapat, persepsi seseorang atau kelompok dengan menggunakan skor numerik.

Setiap pernyataan diberikan skor numerik dan skor itulah yang nantinya akan dijumlahkan untuk mengukur hasil jawaban yang mewakili sikap responden secara keseluruhan. Responden diminta memilih 1 dari 5 tingkatan pernyataan yang ada untuk mewakili pernyataan yang paling disetujui oleh responden. Dengan ketentuan skala 1 mewakili jawaban pernyataan 'sangat tidak setuju' yang merupakan skala terendah dan skala 5 mewakili jawaban 'sangat setuju' yang merupakan skala tertinggi.

3.3 Operasionalisasi Variable Penelitian

3.3.1 Pengendalian Internal

a. Definisi Konseptual

Menurut Alvin A.Arens, Radal J.Elder, Mark S.Beasley dalam buku berjudul *Auditing dan Pelayanan Verifikasi* (2004) bahwa suatu sistem pengendalian internal terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen jaminan yang wajar bahwa perusahaan mencapai tujuan dan sasarnya. Kebijakan dan

prosedur ini sering disebut pengendalian, dan secara kolektif mereka meringkas pengendalian internal entitas itu.

b. Definisi Operasional

Untuk mengukur pengendalian internal, peneliti menggunakan instrumen yang digunakan oleh Galih (2008). Instrumen tersebut dikembangkan oleh peneliti berdasarkan teori Noe (2008). Instrumen penelitian ini terdiri atas 5 poin skala likert. Responden diminta memilih alternatif jawaban dari skala 1 (sangat tidak setuju) sampai skala 5 (sangat setuju). Berikut ini adalah indikator dan *sub*-indikator pengukuran kinerja:

Table 3.1

Definisi Variable Pengendalian Internal

Variable	Indikator	Definisi	Sumber
Pengendalian Internal (Y)	1) Lingkungan Pengendalian	Suasana organisasi yang mempengaruhi kesadaran penguasaan (<i>control consciousness</i>) dari seluruh pegawainya.	Committee of Sponsoring Organizations of the
	2) Penilaian Risiko	Proses mengidentifikasi dan menilai/mengukur resiko-resiko yang dihadapi dalam mencapai tujuan. Kebijakan dan prosedur yang harus	Tradeway/
	3) Aktivitas Pengendalian	ditetapkan untuk meyakinkan manajemen bahwa semua arahan telah dilaksanakan. Dua elemen yang dapat membantu	COSO

	4) Informasi & Komunikasi	manajemen melaksanakan tanggung jawabnya. Suatu proses penilaian sepanjang waktu atas kualitas pelaksanaan pengendalian	
	5) Pemantauan	internal dan dilakukan perbaikan jika dianggap perlu.	

3.3.2 Perilaku Kepemimpinan

a. Definisi Konseptual

Menurut Siagian (2006) Gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain/bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Semakin baik perilaku atau gaya kepemimpinan seseorang, maka semakin mudah pula perusahaan atau organisasi menuju tujuan yang hendak dicapai.

b. Definisi Operasional

Auni M. Noor (2008) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Perilaku Kepemimpinan Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Efektifitas Organisasi Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu” dijelaskan bahwa efektifitas organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan, karena berdasarkan kuisisioner yang disebar

presentase yang paling besar berada pada perilaku kepemimpinan yaitu mencapai 50 %.

Table 3.2

Definisi Variable Perilaku Kepemimpinan

Perilaku Kepemimpinan (X1)	1) Prestasi Pemimpin 2) Kedisiplinan 3) Komunikasi 4) Memotivasi	Perilaku kepemimpinan adalah suatu bentuk gaya yang dilakukan oleh pihak atas pada umumnya yang bertujuan untuk ditiru atau mencontohkan kepada anggota di bawahnya dengan maksud untuk tercapainya tujuan yang hendak dicapai.	Siagian (2006)
----------------------------	---	---	----------------

Sumber : Data diolaholeh peneliti

3.3.3 Struktur Organisasi

a. Definisi Konseptual

Struktur Organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur Organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi.

b. Definisi Operasional

Dalam penelitian Muhammad Ridha Suaib (2008) dengan judul “Pengaruh Lingkungan, Perilaku, Struktur Organisasi, dan Implementasi Sistem Informasi Berbasis Komputer terhadap

Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten Sorong, Papua” menjelaskan bahwa struktur organisasi mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan terutama didukung adanya ketepatan pembagian tugas dan tanggung jawab serta pelaksanaan pelatihan tentang system informasi.

Table 3.3

Definisi Struktur Organisasi

Struktur Organisasi (X2)	1) Struktur Organisasi yang Terperinci	Struktur organisasi adalah suatu pola yang berisi tentang menentukan bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal	Coulter, 2008
--------------------------	--	---	---------------

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2012

3.3.4 Deskripsi Pekerjaan

a. Definisi Konseptual

Deskripsi pekerjaan adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan (Veithzal Rivai, 2009). Deskripsi pekerjaan dapat diasumsikan sebagai keseluruhan kajian ringkas informasi pekerjaan dan syarat-syarat pelaksanaannya sebagai hasil dari analisis, yang biasanya berisi tugas pokok dari uraian tersebut.

b. Definisi Operasional

Penelitian yang dilakukan oleh Tri Esti Andri Wahyuni dengan judul “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Pendidikan Pelatihan terhadap Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana dalam Konstelasi Otonomi Daerah di Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kota Malang” menyimpulkan bahwa variable deskripsi pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja petugas lapangan keluarga berencana.

Table 3.4

Definisi Deskripsi Pekerjaan

Deskripsi Pekerjaan (X3)	1) Deskripsi Jabatan 2) Spesifikasi Jabatan	Deskripsi pekerjaan adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan	Veithzal Rivai, 2009
--------------------------	--	---	----------------------

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2012

3.3.5 Budaya Kerja

a. Definisi Konseptual

Menurut Nawawi (2003) budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran dalam sangsi ini memang tidak ada yang tegas , namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan

b. Definisi Operasional

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fikri (2008) dengan judul “Pengaruh Tipe Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Lowokwaru Kota Malang” menyimpulkan bahwa tipe kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi pegawai di kantor Kecamatan Lowokmaru Malang. Dalam penelitian ini terlihat bahwa perlunya kepemimpinan yang diterapkan disesuaikan dengan budaya organisasi yang sesuai dengan kepemimpinan yang akan atau sedang diterapkan.

Table 3.5

Definisi Budaya Kerja

Budaya Kerja (X4)	1) Sikap Terhadap Pekerjaan 2) Perilaku Pada Saat Bekerja	Budaya kerja adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.	Robbins and Judge, 2008
----------------------	--	---	-------------------------------

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2012

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Data Primer

Peneliti menyebarkan kuisioner sebanyak 60 kuisioner ke beberapa perusahaan di DKI Jakarta sebagai data primer di penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perilaku kepemimpinan, struktur organisasi, deskripsi pekerjaan, dan budaya kerja terhadap pengendalian internal perusahaan. Dimana onjek penelitian disini adalah para internal auditor.

3.4.2 Studi Kepustakaan

Mencari refensi buku yang sesuai dengan judul dan tema yang akan diteliti dalam penulisan skripsi ini.

3.5 Populasi dan Sample Penelitian

3.5.1 Populasi Penelitian

Populasi penelitian ini adalah internal auditor di perusahaan-perusahaan yang berada di wilayah DKI Jakarta.

3.5.2 Sample Penelitian

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan tehnik *purposive sampling* dimana populasi terjangkaunya 60 internal auditor. Pemilihan sampel yang didasarkan pada kriteria yaitu

internal auditor yang bekerja dan masuk ke dalam struktur organisasi perusahaan di beberapa perusahaan di DKI Jakarta.

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Skala *Likert*

Semua hasil dari persebaran kuisoner akan dihitung dengan menggunakan skala *likert*, yaitu suatu skala yang digunakan untuk mengukur sikap pendapat, persepsi seseorang atau kelompok dengan menggunakan skor numerik. Skor numerik yang digunakan berkisar dari angka 1 yang merupakan level terendah dan 5 yang merupakan level tertinggi.

3.6.2 Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan realibilitas. Pengujian tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Ada dua prosedur yang dilakukan dalam penelitian ini untuk mengukur kualitas data, yaitu:

- 1). Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji Validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara score masing-masing pertanyaan dengan total score dari item-item pertanyaan. Ghazali dan Ikhsan (2006) menyatakan

validitas dalam hal ini merupakan akurasi temuan penelitian yang mencerminkan kebenaran sekalipun responden yang dijadikan objek pengujian berbeda. Uji Validitas dihitung dengan menggunakan korelasi pearson dan setelah dilakukan pengukuran dengan menggunakan software SPSS akan dilihat tingkat signifikansi untuk semua pertanyaan. Selain itu, validitas juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai *Correleted Item – Total Correlation* (r hitung) dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sample. Butir pernyataan dinyatakan valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, sebaliknya jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka butir dalam suatu pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid (Gozali, 2009).

- 2). Uji Realibilitas ditentukan dengan koefisien *Cronbach Alpha* setelah dilakukan pengukuran dengan menggunakan software SPSS. Setelah di dapat hasilnya dengan software SPSS, angka *Cronbach Alpha(r)* dibandingkan dengan angka koefisien product moment r, dengan $\alpha = 0.05$ dan $n = 40$, maka akan diperoleh r tabel. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka pernyataan dinyatakan signifikan yang berarti bahwa pernyataan tersebut reliable dan dapat digunakan untuk pengujian (tidak drop)

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk dapat melakukan analisis regresi berganda perlu pengujian asumsi klasik sebagai persyaratan dalam analisis agar datanya dapat

bermakna dan bermanfaat. Uji Asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas :

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variable independent keduanya mempunyai distribusi normal atautkah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik. Test statistic yang digunakan antara lain analisis 36 grafik histogram, normal probability plots dan Kolmogorov-Smirnov test. Pada Uji K-S, kriterianya adalah : jika nilai **Asymp. Sig \leq 0.05** maka data **tidak berdistribusi normal**.

3.6.3.2 Multikolinearitas

Pengujian asumsi kedua adalah uji multikolinearis (*multicollinearity*) antar variabel-variabel independen yang masuk ke dalam model. Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat pobleml Multikolinieritas (multikol). Multikolinieritas adalah situasi adanya korelasi variabel-variabel bebas diantara satu dengan lainnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Data yang dipakai adalah

model regresi yang telah ada. Pengujian dilakukan dengan Colinearity Diagnostoc serta partial correlation. Metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* dilakukan dengan uji *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* (TOL) dengan criteria: jika nilai $TOL \leq 0.10$ dan nilai $VIP \geq 10$ maka **multikolinearitasnya tinggi** yang berarti hubungan antara variabel independennya sangat erat.

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Asumsi ketiga adalah heteroskedastisitas (*heteroscedasticity*) digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas, dalam hal ini akan dilakukan dengan cara melihat grafik *Scatterplot*. Jika dalam grafik terlihat ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Data yang digunakan adalah model regresi yang ada. Selain itu dapat dilakukan Uji Glejser dengan cara meregresikan nilai absolut Residual dengan variabel Dependen. Coefficient, jika nilai $Sig \leq 0.05$ maka data terkena **gejala heteroskedastisitas**.

3.6.3.4 Uji Autokorelasi

Pengujian asumsi ke-empat dalam model regresi linier klasik adalah uji autokorelasi (*autocorrelation*). Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Untuk menguji keberadaan *autocorrelation* dalam penelitian ini digunakan metode *Durbin-Watson test*. Pengambilan keputusan ada tidaknya dalam uji *Durbin-Watson test* adalah sebagai berikut:

- a. $(4 - DW \text{ Table low}) < DW \text{ Hitung} < 4$ □ kena autokorelasi
- b. $0 < DW \text{ Hitung} < DW \text{ Table low}$ □ kena autokorelasi
- c. $2 < DW \text{ Hitung} < (4 - DW \text{ Tabel up})$ □ tidak kena autokorelasi
- d. $DW \text{ Tabel up} < DW \text{ Hitung} < 2$ □ tidak kena autokorelasi
- e. $DW \text{ Tabel up} \leq DW \text{ Hitung} \leq DW \text{ Tabel up}$ □ grey area
- f. $(4 - DW \text{ Tabel up}) \leq DW \text{ Hitung} \leq (4 - DW \text{ Tabel low})$ □ grey area³⁸

3.6.4 Uji Hipotesis

3.6.4.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel-variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel.

Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel} (n-k-1)$ maka H_0 ditolak

Arti secara statistik data yang digunakan membuktikan bahwa semua variabel independen (X_1, X_2, X_3, X_4) berpengaruh terhadap nilai variabel (Y).

Jika $F_{hitung} < F_{tabel} (n-k-1)$ maka H_0 diterima

Arti secara statistik data yang digunakan membuktikan bahwa semua variabel independen (X_1, X_2, X_3, X_4) tidak berpengaruh terhadap nilai variabel (Y). Selain itu uji F dapat pula dilihat dari besarnya *probabilitas value* (*p value*) dibandingkan dengan 0,05 (taraf signifikansi $\alpha = 5\%$).

Adapun kriteria pengujian yang digunakan adalah:

Jika *p value* $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika *p value* $> 0,05$ maka H_0 diterima.

3.6.4.2 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan cara uji parsial (Uji t). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Untuk menentukan t_{tabel} ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel.

Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (n-k-1)$ maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel} (n-k-1)$ maka H_0 diterima

Selain uji t tersebut dapat pula dilihat dari besarnya *probabilitas value* (*p value*) dibandingkan dengan 0,05 (taraf signifikansi $\alpha = 5\%$).

Adapun kriteria pengujian yang digunakan adalah:

Jika $p \text{ value} < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika $p \text{ value} > 0,05$ maka H_0 diterima

Untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan dari variabel independen X_1 , X_2 terhadap variabel dependen dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi. Dimana koefisien determinasi menjelaskan seberapa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen.