

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa melalui perantara. Data primer dalam penelitian ini meliputi jawaban dari responden yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung. Kuesioner yang disebar berisi pertanyaan mengenai sistem pengukuran kinerja interaktif, *job involvement*, kinerja karyawan dan *job challenge*. Responden yang di maksud adalah manajer dan non-manajer perusahaan jasa dibidang perbankan terindeks LQ45 yang berlokasi di Bandar Lampung.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang memfokuskan pada pengujian hipotesis yang telah ditetapkan berupa analisis dan angka-angka menggunakan statistik. Pendekatan kuantitatif untuk data survey dilakukan dengan menggunakan instrument berupa kuisisioner fisik. Pengumpulan data secara langsung dilakukan peneliti dengan cara mengirimkan kuesioner kepada perusahaan-perusahaan yang menjadi objek penelitian agar bias diisi oleh responden yaitu manajer dan non-manajer perusahaan jasa dibidang perbankan.

Menurut Sugiyono (2013) metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei berupa kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Setiap kuesioner didistribusikan kepada para responden disertai surat permohonan pengisian kuesioner. Pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian ini menggunakan teknik skala likert atau skala sikap. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial (Sugiyono,

2013). Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan untuk digunakan jawaban yang dipilih dengan skala likert. Rancangan dengan masalah dan tiap - tiap pertanyaan akan diberi bobot yang sudah ditentukan. Untuk pembobotan penilaian sebagai berikut:

- a) Jawaban sangat setuju mendapat skor 5
- b) Jawaban setuju mendapat skor 4
- c) Jawaban ragu-ragu/netral mendapat skor 3
- d) Jawaban tidak setuju mendapat skor 2
- e) Jawaban sangat tidak setuju mendapat skor 1

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai perusahaan jasa di bidang perbankan yang secara konstan terindeks dalam LQ45 di tahun 2014- 2017 yang berlokasi di Bandar Lampung.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan cara *purposive sampling* dalam penentuan sampel. Pertimbangan yang digunakan peneliti yaitu merupakan karyawan tetap perusahaan, dan responden dalam penelitian ini adalah manajer dan non-manajer pada perusahaan yang memiliki posisi didalam struktur operasional perusahaan. Perusahaan yang digunakan adalah perusahaan perbankan yang tercatat dalam indeks LQ45 yang berlokasi di Bandar Lampung. Adapun pemilihan perusahaan perbankan yang terindeks LQ45 sebagai objek penelitian dikarenakan perusahaan perbankan tersebut menarik untuk diteliti dan sepengetahuan penulis masih jarang yang melakukan studi primer pada perusahaan *service sector* seperti perbankan yang terdaftar dalam indeks LQ45, mengingat bahwa perbankan yang masuk dalam daftar indeks LQ45 memiliki kinerja yang baik dari segi kinerja keuangan maupun non keuangan. Dalam aspek kinerja non keuangan perusahaan lebih menekankan sumber daya manusia agar

memiliki kemampuan yang tinggi, karena bagi perusahaan *service sector* karyawan merupakan *asset* terpenting perusahaan. Oleh karena itu dalam perusahaan perbankan kinerja karyawan dievaluasi dengan sistem pengukuran kinerja baik interaktif maupun diagnostik guna melihat peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengkaji penggunaan sistem pengukuran kinerja interaktif dan mengaitkan terhadap kinerja karyawan serta tantangan pekerjaan yang dijadikan variabel mediasi.

Adapun daftar bank-bank yang menjadi responden dalam penelitian ini antara lain:

Tabel 3.1 Data Bank yang Terindeks dalam LQ45 di BEI

NO	DAFTAR BANK
1	PT Bank Central Asia, Tbk
2	PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk
3	PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk
4	PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk
5	PT Bank Mandiri (Persero) Tbk
6	PT Bank Pembangunan Daerah Jabar dan Banten, Tbk

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tiga jenis variabel penelitian yaitu variabel terikat, variabel bebas dan variabel mediasi.

3.4.1 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan. Deadrick dan Gardner dalam Kenedy (2017), kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai catatan dari hasil yang dicapai, untuk setiap fungsi pekerjaan, selama jangka waktu tertentu. Jika dilihat dengan cara ini, kinerja direpresentasikan sebagai

distribusi hasil yang dicapai, dan kinerja dapat diukur dengan menggunakan berbagai parameter yang menggambarkan kinerja karyawan dari waktu ke waktu. Pengukuran kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan 5 point skala likert. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *task performance* yang dikembangkan oleh Burney *et al* (2009) yang terdiri dari tujuh item pertanyaan. Instrumen diukur dengan 5 point skala likert dengan kriteria 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju).

Tabel 3.2 Indikator dan Pertanyaan Variabel Terikat Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Pertanyaan
Kinerja Karyawan (Burney <i>et al</i> ,2009) (Dalam Kanedy, 2017)	Kualitas	1.Memahami tugas yang diberikan
	Tanggung jawab	2.Memenuhi tanggung jawab khusus dalam pekerjaan
	Pelaksanaan tugas	3.Menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan yang diharapkan
	Mematuhi peraturan	4.Memenuhi persyaratan kerja secara resmi pada pekerjaan
	Aktif terhadap aktivitas	5.Keterkaitan pada aktivitas yang secara langsung akan memengaruhi evaluasi kinerja
	Teliti dalam bekerja	6.Memperlihatkan aspek-aspek dalam pekerjaan yang harus saya lakukan
	Keberhasilan menjalankan tugas	7.Sukses dalam menjalankan tugas pokok

3.4.2 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain secara simultan baik secara negatif atau positif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Sistem Pengukuran Kinerja Interaktif. Pengukuran Kinerja interaktif merupakan proses dua arah antara atasan dan bawahan pada berbagai tingkat organisasi (Henri, 2006). Sistem pengukuran kinerja interaktif ini menggunakan kuisisioner yang dikembangkan oleh Abernethy dan Brownell (1999) yang terdiri dari 5 item pertanyaan. Instrumen diukur dengan 5 point skala likert dengan kriteria 1 (sangat tidak penting) sampai dengan 5 (sangat penting). (Kanedy, 2017)

Tabel 3.3 Indikator dan Pertanyaan Variabel Bebas Sistem Pengukuran Kinerja Interaktif

Variabel	Indikator	Pertanyaan
Sistem pengukuran kinerja interaktif (Abernethy dan Brownell, 1999) (Dalam Kanedy, 2017)	SPK interaktif dilakukan secara berkala melakukan peramalan kondisi perusahaan berdasarkan perubahan informasi pasar.	1. Penggunaan sistem pengukuran kinerja biasa dilakukan dalam rapat di unit kerja Saudara. 2. Penggunaan sistem pengukuran kinerja berkala dilakukan secara berkala untuk mengevaluasi keputusan dan rencana yang berlaku di perusahaan
	SPK interaktif menghasilkan informasi yang mudah untuk dimengerti.	3. Hasil diskusi antara atasan dan bawahan di unit kerja Saudara adalah mudah dimengerti dan bermanfaat

SPK interaktif tidak hanya diterapkan untuk senior manajer saja tetapi diterapkan juga untuk seluruh level manajer	4. Interaksi sering terjadi antara atasan dan bawahan dalam proses pengukuran kinerja.
SPK interaktif dapat memutuskan secara tepat bentuk implementasi sebuah perencanaan strategi	5. Adanya pembahasan tentang perubahan dan strategi antara atasan dan bawahan di unit kerja Saudara

Tabel 3.4 Indikator dan Pertanyaan Variabel Bebas *Job Involvement*

Variabel	Indikator	Pertanyaan
<i>Job Involvement</i> (Kanungo: 1982) (Dalam Ulan,2016)	Keterlibatan dalam pekerjaan	1. Hal paling penting bagi saya adalah keterlibatan dengan pekerjaan saya saat ini
	Pekerjaan sebagai refleksi diri	2. Bagi saya, pekerjaan saat ini sebagian besar menyenangkan saya
	Kesediaan secara pribadi terlibat dengan pekerjaan	3. Saya terlibat secara pribadi dengan pekerjaan saya
	Menganggap pekerjaan adalah segalanya	4. Pekerjaan adalah segalanya bagi saya
	Perhatian terpusat pada pekerjaan	5. Sebagian besar perhatian saya terpusat pada pekerjaan
	Keterikatan dengan pekerjaan	6. Saya memiliki keterikatan yang kuat dengan pekerjaan saya saat ini yang susah untuk dilepaskan

	Kecocokan pekerjaan	7. Saya sejalan/ cocok dengan pekerjaan
	Tujuan hidup berorientasi pada pekerjaan	8. Sebagian besar tujuan hidup saya berorientasi pada pekerjaan
	Pekerjaan adalah utama	9. Saya merasa pekerjaan adalah utama/ sentral yang menunjukkan eksistensi saya
	Merasa senang terlibat dalam pekerjaan sepanjang waktu	10. Saya senang untuk benar-benar terlibat dalam pekerjaan hampir disepanjang waktu saya

3.4.3 Variabel Mediasi (*Mediating Variabel*)

Variabel ini adalah variabel yang secara teori mempengaruhi fenomena yang diobservasi, yang efeknya harus dimediasi melalui efek hubungan antara variabel independen dengan fenomenanya. Dalam penelitian ini yang ditunjukkan sebagai variabel mediasi adalah tantangan pekerjaan. Tantangan pekerjaan ini menggunakan kuisisioner yang di gunakan oleh De Pater *et al.*, (dalam Kanedy, 2017) dan dikembangkan oleh Preenen *et al.*,(2014a; 2015) yang terdiri dari 6 item pertanyaan. Instrumen diukur dengan 5 poin skala likert dengan kriteria 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju).

Tabel 3.5 Indikator dan Pertanyaan Variabel Mediasi *Job Challenge*

Variabel	Indikator	Pertanyaan
Tantangan Pekerjaan (De Pater <i>et al.</i> , 2009a); (Preenen <i>et al.</i> , 2011; 2014a; 2015) (Dalam Kanedy, 2017)	Keahlian karyawan	1.Saya membutuhkan keahlian yang berbeda karena tugas yang berbeda-beda
	Tugas yang bervariasi	2.Saya melaksanakan tugas yang bervariasi
	Tugas yang sulit	3.Saya melakukan tugas yang sulit

Pekerjaan dilakukan sesuai kemampuan	4.Saya dapat melakukan pekerjaan berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang saya miliki
Kreatif	5.Saya dapat bereksperimen dengan melakukan pekerjaan yang terbaik
Inovatif	6.Saya harus menghasilkan ide-ide baru.

3.5 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini data yang akan dianalisis menggunakan model *Struktural Equation Modeling* (SEM). Dengan instrumen kuesioner untuk mengumpulkan data yang nantinya akan dianalisis. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan penulis dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan software smart PLS dimana PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian (Ghozali, dalam Kanedy, 2017). PLS dipilih dalam penelitian ini karena menganalisis data dalam jumlah kecil yang berjumlah kurang dari 100 software ini sangat efektif (Viana, 2015)

3.5.1 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Di dalam mengumpulkan data untuk penelitian, peneliti menggunakan metode survey kuisisioner. Oleh karena itu kualitas data yang valid dan reliable harus terpenuhi dalam pertanyaan kuisisioner. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, dan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuisisioner (Jogiyanto, dalam Viana, 2015). Validnya sebuah data jika data yang diperoleh bisa menjawab tujuan penelitian yang akan dicapai dengan akurat. Dan data akan

dikatakan reliable jika instrumen penelitian yang sama bisa stabil ketika digunakan kembali pada penelitian selanjutnya.

3.5.1.1 Uji Validitas

Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan menguji validitas *convergent* dan *discriminant*.

Validitas *convergent* dihitung dengan melihat skor *Average Variance Ekstracted* (AVE). Nilai validitas *convergent* dinyatakan sangat baik apabila skor AVE diatas 0.5 (Henseler et al, 2009). Yang kedua yaitu validitas *discriminant*, yang bertujuan untuk melihat apakah suatu item unik dan tidak sama dengan konstruk lain dalam model (Hulland, 1999). Pengujian validitas *discriminant* dapat dilakukan dengan dua metode yaitu *fornell-larcker*, yang dapat dilakukan dengan membandingkan *square roots* atas AVE dengan korelasi vertikal laten. Validitas *discriminant* dikatan baik apabila *square roots* atas ave sepanjang garis diagonal lebih besar korelasi antara satu konstruk dengan yang lainnya. Sedangkan yang kedua adalah metode *cross-loading*, dimana untuk mengukur validitas *discriminant* semua item harus lebih besar daripada konstruk lainnya (Al-Gahtani, Hubona, dan Wang dalam Viana, 2015).

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Untuk pengujian reliabilitas dilakukan dengan *Partial Least Square* (PLS) agar dapat menganalisis *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Sesuai dengan aturan yang berlaku bahwa apabila *cronbach's alpha* dan *composite reliability* memiliki nilai lebih dari 0,7, berarti menunjukkan tingkat reliabilitas yang cukup baik (Hulland, dalam Viana, 2015). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung korelasi masing-masing pernyataan pada setiap variabel dengan skor total.

3.5.2 Pengukuran Struktural Model (*Inner Model*)

Untuk meneliti struktural model dalam penelitian ini, penulis menggunakan literatur akuntansi manajemen yaitu dengan mengukur *Coefficient of determination* (R²) dan *Path Coefficient* () (Chenhall, 2004; Hall, dalam Viana:

2015). Hal ini untuk melihat dan meyakinkan hubungan/ pengaruh antara konstruk laten.

3.5.2.1 *Coefficient of Determination (R²)*

Nilai *R-square* digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R² maka semakin baik model prediksi dari model yang diajukan. Nilai pada R² dapat digunakan sebagai tolok ukur pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.5.2.2 *Path Coefficients ()*

Tes *Path Coefficient ()* adalah nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan/pengaruh konstruk laten. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan prosedur *bootstrapping* dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan pada *t-statistik* (e.g. Hartmann & Slapni ar, dalam Viana: 2015). Dan pengujian arah penentuan hipotesis dilihat pada nilai *original sample*, nilai yang positif menunjukkan arah hipotesis yang positif dan nilai negatif menunjukkan arah hipotesis yang negatif .

3.6 Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis atas sistem pengukuran kinerja interaktif, tantangan pekerjaan, dan kinerja karyawan dilakukan dengan melakukan perbandingan antara hasil *path coefficient* dengan T tabel. Hipotesis dapat dikatakan sangat signifikan apabila T hitung > T tabel pada derajat kebebasan 1%. Hipotesis dikatakan signifikan apabila T hitung > T tabel pada derajat kebebasan 5%, dan apabila T hitung > T tabel pada derajat kebebasan 10% maka hipotesis dikatakan lemah. Sedangkan hipotesis dikatakan tidak signifikan apabila T hitung < T tabel pada derajat kebebasan 10%.