

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Responden

##### 4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Hasil data pada penelitian ini diperoleh di Institusi Kepolisian yang Tersebar di wilayah Provinsi Lampung dengan responden yang terlibat langsung dalam pengisian Kuisisioner yang saya berikan. analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis SmartPLS 3.0. rumus yang digunakan dalam menentukan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin. dari jumlah populasi anggota kepolisian sebanyak 10.979 didapatkan jumlah sampel sebesar 100 responden. responden ini akan berikan kuisisioner yang nantinya akan diisi oleh responden. kuisisioner tersebut akan disebar di beberapa Institusi Kepolisian di antaranya adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

**Data Sampel Penelitian**

No	Nama Institusi	Jumlah Kuisisioner
1	POLDA Lampung	<b>20</b>
2	Polresta Bandar Lampung	<b>20</b>
3	Polres Lampung Selatan	<b>20</b>
4	Polres Pesaawaran	<b>20</b>
5	Polres Lampung Tengah	<b>20</b>
	<b>Jumlah</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Adapun gambaran data karakteristik kuesioner dapat di lihat pada tabel 2

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Data Kuesioner**

Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase
Kuesioner yang di sebarakan kepada responden	100	100%
Kuesioner yang kembali	100	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Kuesioner yang tidak dapat digunakan	0	0
Kuesioner yang diolah	100	100%
Tingkat pengembalian	100	100%

Sumber : data primer yang diolah 2019

Dari populasi yang berjumlah 100 responden yang terlibat langsung dengan pengisian kuisisioner yang menjadi responden pada penelitian ini telah di tetapkan seluruh bagian-bagian struktural yaitu mulai dari Reskrim, Satlantas, Sabhara, Intelkam, Binmas dan lain-lain. Berdasarkan kuesioner yang disebarakan di Institusi Kepolisian Lampung dalam penelitian adalah sebanyak 100 kuesioner sesuai dengan jumlah sampel, jumlah kuesioner yang dikembalikan adalah sebanyak 100 kuesioner sehingga tidak ada kuesioner yang tidak dikembalikan Tingkat pengembalian kuesioner ini Sangat tinggi yaitu sebesar 100% dari 100 kuesioner yang dikembalikan.

#### **4.2 Karakteristik Data Responden**

Sedangkan deskripsi responden penelitian ini mengenai jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, divisi kerja, yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini dapat disajikan pada tabel 4.3

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Responden**

	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	80	80%
Perempuan	20	20%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>
Umur		
<30 tahun	24	24%
31-40 tahun	36	36%
41-50 tahun	24	24%
>50 tahun	16	16%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>
Pendidikan Terakhir		
SMA/Diploma	65	65%
Sarjana (S1)	25	25%
S2 / S3	10	10%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>
Divisi Kerja		
RESKRIM	40	40%
SATLANTAS	15	15%
SABHARA	10	10%
INTELKAM	10	10%
BINMAS	15	15%
Lain-lain	10	10%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan pada tabel 4.3 demografi responden diatas dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terlihat bahwa responden pria memiliki

persentase lebih besar yaitu 80% atau 80 responden. Responden wanita memiliki persentase 20% atau 20 responden.

Karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden berusia <30 tahun memiliki persentase yaitu sebesar 24% atau 24 responden, dan responden berusia 31-40 tahun memiliki persentase sebesar 36% atau 36 responden dan responden berusia 41-50 tahun memiliki persentase sebesar 24% atau 24 responden dan responden berusia >50 tahun memiliki persentase sebesar 16% atau 16 responden.

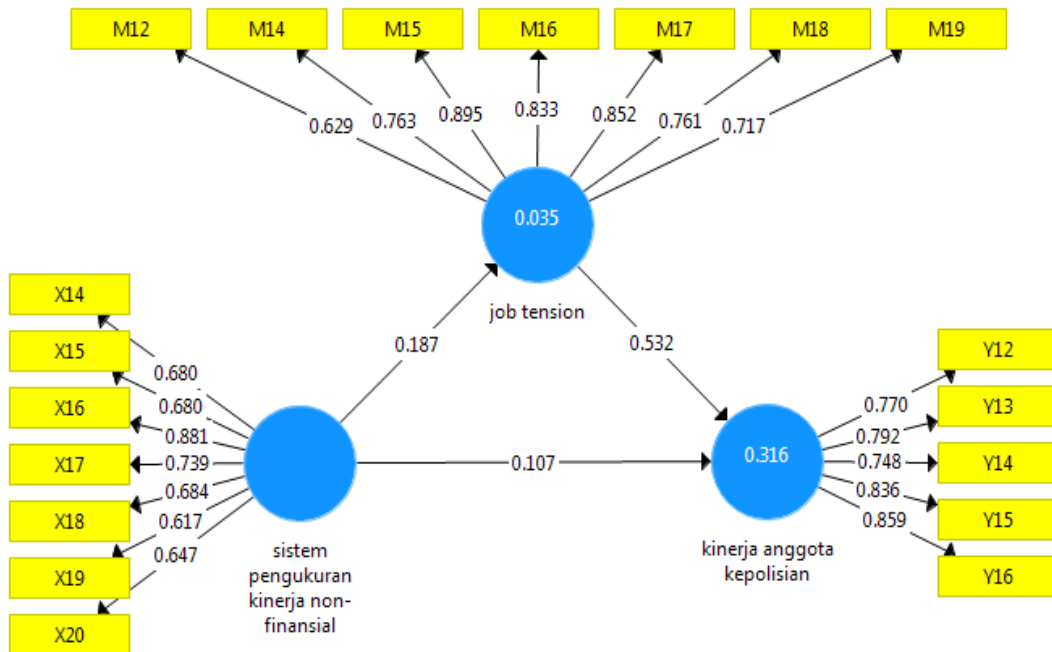
Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir menunjukkan bahwa responden yang pendidikannya SMA/diploma yaitu sebesar 65% atau 65 responden, dan responden yang pendidikannya Sarjana (S1) yaitu sebesar 25% atau 25 responden, dan responden yang pendidikan terakhirnya S2/S3 yaitu sebesar 10% atau 10 responden.

Karakteristik responden berdasarkan Divisi Kerja menunjukkan bahwa responden yang berada di divisi reskrim yaitu sebesar 40% atau 40 responden, dan divisi Satlantas yaitu sebesar 15% atau 15 responden, dan divisi Sabhara sebesar 10% atau 10 responden, dan divisi Intelkam 10% atau 10 responden, dan divisi Binmas sebesar 15% atau 15 responden, dan divisi lain-lainnya sebesar 10% atau 10 responden.

### **4.3 Uji Analisis Data**

#### **4.3.1 *Convergent Validity***

Ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability* (Ghozali, 2013). Gambar *full model* persamaan struktural untuk menilai outer model dengan menggunakan Smart PLS versi 3.0 dapat dilihat seperti pada gambar di berikut ini :



**Gambar 4.1 Full Model Outer Model / Struktural Formative**

**Keterangan :**

SPNF :Sitem Pengukuran Non-Finansial (X)

JT : *Job Tension* (M)

KK : Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini adalah tabel hasil uji *Outer Model* adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji *Outer Model***

Variabel	Composite Reability
Sistem Pengukuran Kinerja Non-Finansial (X)	<b>0.916</b>
Job Tension (M)	<b>0.900</b>
Kinerja Karyawan (Y)	<b>0.874</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data *SmartPLS* 3.0, 2019

Dalam tabel 4.4 hasil perhitungan Composite Reability dalam penelitian ini uji reliabilitas pada model pengukuran (outer model) pada indikator reflektif dengan melihat nilai Composite Reliability. Indikator dinyatakan reliabel atau memiliki reliabilitas baik apabila nilai Composite Reliability  $> 0,70$ .

Sistem pengukuran kinerja non-finansial memiliki nilai Composite Reliability sebesar  $0,916 >$  dari  $0,70$  sehingga dapat disimpulkan sistem pengukuran kinerja non-finansial dinyatakan reliabel, Job tension memiliki nilai Composite Reliability sebesar  $0,900 >$  dari  $0,70$  sehingga dapat disimpulkan Job Tension dinyatakan reliabel, dan Kinerja karyawan memiliki nilai Composite Reliability sebesar  $0,874$  sehingga dapat disimpulkan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel.

#### **4.3.2 Discriminant Validity**

*Discriminant validity* adalah membandingkan nilai *average variance extracted* ( AVE ) setiap konstruk dengan korelasi konstruk lainnya dalm model. Menurut Chin, dalm Jogiyanto (2009) jika *square rooth of average variance extracted* ( AVE ) konstruk lebih besar dari korelasi dengan seluruh konstruk lainnya maka dikatakan memiliki *discriminan validity* yang baik. Nilai pengukuran harus lebih besar dari  $> 0.5$ . Adapun hasil output adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Discriminant Validity dengan Square Root AVE**

<b>Konstruk</b>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Sistem Pengukuran Kinerja Non-Finansial (X)	0.613
<i>Job Tension</i> (M)	0.644
Kinerja Anggota Kepolisian (Y)	0.502

Sumber : Hasil Pengolahan Data *SmartPLS* 3.0, 2019

Dari tabel 4.3.2 dapat disimpulkan bahwa Sistem Pengukuran Kinerja Non-Finansial Memiliki Nilai AVE sebesar 0,613 > dari 0,5 sehingga memiliki discriminant validitas yang baik, Job tension memiliki nilai AVE sebesar 0,644 > dari 0,5 sehingga memiliki discriminant validitas yang baik, dan Kinerja Anggota Kepolisian memiliki nilai AVE sebesar 0,502 sehingga memiliki discriminant validitas yang baik.

#### 4.3.3 Pengujian *Inner Model*

**Tabel 4.6**

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Anggota Kepolisian (Y)	0.316	0.302
<i>Job Tension</i> (M)	0.025	0.035

Sumber : Hasil Pengolahan Data *SmartPLS* 3.0, 2019

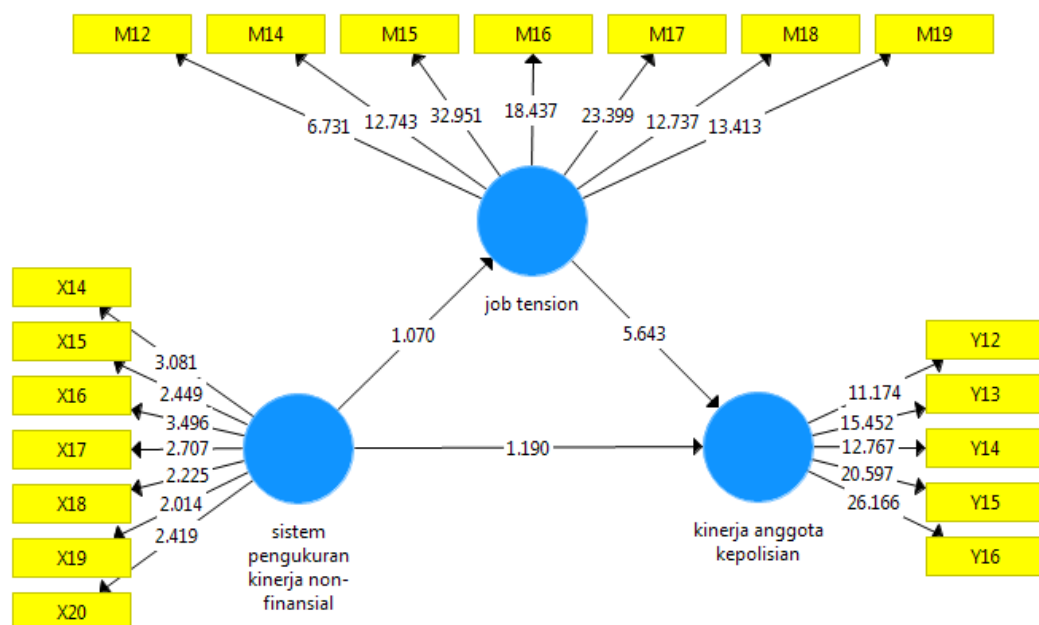
Dalam pengujian inner model dilakukan dengan uji *bootstrapping* seperti pada tabel 4.6. Evaluasi model struktural (*inner model*) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten melalui uji *bootstrapping*, untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas model struktural (inner model) dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk

dependen, *Stone-Geiser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model dengan PLS dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten eksogen. Dari hasil analisis ditemukan nilai *R-square* untuk variabel laten Kinerja Anggota Kepolisian (Y) adalah 0,316 yang berarti model ini mampu menjelaskan sebesar 31,6% dipengaruhi oleh sistem pengukuran kinerja non-finansial (X) dan dimediasi oleh *Job Tension* (M) dan sisanya sebesar 68,4 % dijelaskan oleh faktor lain diluar yang diteliti.

#### 4.4 Uji Hipotesis

##### 4.4.1 Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Hasil kontruksi diagram jalur dalam pengujian hipotesis didapatkan dari pengujian *Bootstapping* dengan menggunakan bantuan *software SmartPLS 3.0*. Hasil pengujian disajikan pada gambar berikut ini :



Sumber : Hasil Pengolahan Data *SmartPLS 3.0*, 2019

**Gambar 4.2 Hasil Pengujian *Bootstapping* / kontruksi diagram jalur**



#### 4.4.1 Estimasi atau Uji T Statistik

Pada penelitian ini Hipotesis dilihat dari nilai T-statistiknya. Variabel eksogen dinyatakan signifikan pada variabel endogennya apabila hasil t statistik  $>$  t tabel 1.98 (Sig=5%). Hasil t statistik masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Output Path Coefficient**

Path	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
X → Y	0.107	0.123	0.090	1.190	0.235
X → M	0.187	0.211	0.175	1.070	0.285
M → Y	0.532	0.532	0.094	5.643	0.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data *SmartPLS* 3.0, 2019

Berdasarkan hasil analisis *Bootstapping* pada Tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa:

**H1:** Pengaruh Sistem Pengukuran Non-Finansial Terhadap Kinerja Anggota kepolisian. Menyatakan bahwa Sistem Pengukuran Non-Finansial tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian. Kinerja anggota kepolisian memiliki nilai T-statistics (1.190)  $<$  T table (1,96) dengan signifikansi level 5% ( two tailed ) dan memiliki nilai P values sebesar 0.235 menunjukkan bahwa. Sistem Pengukuran Non-Finansial tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Artinya hipotesis 1 ditolak.

**H2 :** Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Non-Finansial Terhadap Job Tension. Menyatakan Bahwa Sistem Pengukuran Kinerja Non-Finansial tidak berpengaruh terhadap *job tension*. *Job tension* memiliki nilai T-statistics (1.070)  $<$  T table (1,96) dengan signifikansi level 5% ( two tailed ), dan memiliki nilai P value

sebesar 0.285 menunjukkan bahwa. Sistem Pengukuran Non-Finansial tidak berpengaruh terhadap Job tension Artinya hipotesis 2 ditolak.

**H3** : Pengaruh Job Tension Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian. Menyatakan Bahwa Job Tension berpengaruh terhadap kinerja anggota kepolisian. Job tension memiliki nilai T-statistics (5.643) >T table (1,96) dengan signifikansi level 5% ( two tailed ), dan memiliki nilai P value sebesar 0.000 menunjukkan bahwa. Job Tension berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Artinya hipotesis 3 diterima

## **4.5 Pembahasan**

### **4.5.1 Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Non-Finansial Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian**

Berdasarkan hasil peneltian yang dilakukan oleh penulis Sistem pengukuran kinerja non-finansial belum mampu untuk mengukur kinerja anggota kepolisian hal ini dikarenakan dengan adanya pengukuran kinerja belum tentu karyawan dapat bekerja lebih baik. Adanya faktor-faktor lain seperti perlakuan yang tidak adil atau perlakuan yang tidak sama dan bukan berdasarkan kompetisi, adanya persaingan dimana karyawan yang satu akan dipromosikan dan yang lainnya masih bertahan dijabatan yang sama, sebagian pelaku usaha mungkin berpikir bahwa cara seperti ini merupakan cara yang baik untuk mengukur kemampuan tim kerja yang anda miliki. Namun tanpa disadari bahwa hal ini justru akan membunuh motivasi kerja karyawan yang tidak dipromosikan. Terjadinya konflik nilai, ketidak sesuaian antara prinsip pribadi dengan tuntutan pekerjaan (Hasan 2016).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mawarni (2015), yang menunjukkan hasil yang signifikan dan memiliki pengaruh antara sistem pengukuran kinerja non-finansial terhadap kinerja anggota kepolisian. Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari Mira (2016), yang menyatakan bahwa sistem pengukuran kinerja non-finansial belum mampu untuk mengukur kinerja karyawan.

#### **4.5.2 Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Non-Finansial Terhadap *Job Tension***

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, sistem pengukuran kinerja non-finansial tidak berpengaruh terhadap *Job Tension*. Hal ini dikarenakan Pengukuran kinerja dapat memberikan panduan yang jelas terhadap tujuan yang hendak dicapai individu dalam mendukung tujuan keseluruhan organisasi. Mahsun (2012:33) menyatakan bahwa Sektor publik tidak bisa lepas dari kepentingan umum sehingga pengukuran kinerja mutlak diperlukan untuk mengetahui seberapa berhasil misi sektor publik tersebut dapat dicapai penyedia jasa dan barang-barang publik. Pengukuran kinerja sangat bermanfaat untuk membantu kegiatan manajerial keorganisasian. Manfaat pengukuran kinerja menurut Mahsun (2012:33-34) baik untuk internal maupun eksternal organisasi sektor publik antara lain untuk Memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja, Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati, Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja. Sehingga dengan adanya kejelasan terhadap tujuan dan pemahaman yang akan dicapai maka individu tidak akan merasakan yang *job tension*. Dapat disimpulkan bahwasannya sistem pengukuran kinerja non-finansial tidak berpengaruh terhadap *Job tension*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mawarni (2015) menyatakan bahwa pengukuan kinerja non-finansial tidak berpengaruh terhadap *job tension* dan dapat menurunkan *job tension*, dan hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Burney dkk (2009) menyatakan bahwa sistem pengukuran kinerja dapat mengurangi *role ambiguity* yang akhirnya dapat mengurangi *Job tension*.

#### **4.5.3 Pengaruh *Job Tension* Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, *job tension* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwasannya

dengan adanya *job tension* maka akan mempengaruhi kinerja anggota. Karena tekanan kerja yang diterima oleh karyawan tentu akan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut, *job tension* merupakan tekanan mental dan fisik yang disebabkan adanya stress yang berhubungan dengan pekerjaan dan hal ini tentu saja akan mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mawarni (2015), *Lusch and Serpkence* (1990) menyatakan bahwa pengukuran tekanan kerja akan mempengaruhi kinerja. dan penelitian yang dilakukan *Pool* (2000) yang menyatakan bahwa ada korelasi antara *Job tension* dan kinerja, tingginya tekanan kerja akan mempengaruhi kadar kepuasan kerja, kinerja dan komitmen kerja.