

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Populasi dan Sampel Penelitian**

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 (Sugiono, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai perusahaan jasa di bidang perbankan yang berlokasi di Kota Bandar Lampung.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2009). Pemilihan sampel didasarkan pada metode pengambilan sampel bertujuan (*purposive sampling*), yaitu sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah perusahaan jasa di bidang perbankan yang terdaftar di BEI dan memiliki kantor utama atau cabang di kota Bandar Lampung, pegawai perusahaan jasa di bidang perbankan yang berada pada *business division* (manager dan non-manager), dan pegawai yang sudah bekerja minimal selama 1 tahun pada perusahaan jasa di bidang perbankan yang berlokasi di Kota Bandar Lampung.

Pegawai yang berada pada *business division* (manager dan non-manager) adalah pegawai yang berhubungan dengan aktivitas menghasilkan pendapatan bagi perusahaan dalam bentuk aktivitas pemasaran dan penjualan, oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk membantu mengukur komitmen para pegawai yang berada pada *business division* terhadap perusahaan untuk membantu meningkatkan kinerja pendapatan bagi perusahaan. Selain itu, alasan mengapa karyawan yang berperan sebagai manajer ataupun non-manajer dipilih sebagai sampel karena Sistem Pengukuran Kinerja interaktif diterapkan untuk semua karyawan baik mereka sebagai atasan ataupun bawahan, yaitu sebagai manajer ataupun non-manajer sehingga hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan jawaban tentang kualitas komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja interaktif.

Kriteria sampel yang mengharuskan pegawai yang sudah bekerja minimal selama 1 tahun pada perusahaan jasa di bidang perbankan memiliki alasan bahwa pegawai yang bekerja minimal selama 1 tahun di perusahaan tersebut telah memiliki pengalaman terhadap pengukuran kinerja interaktif oleh manajemen dan memiliki pemahaman yang cukup tentang iklim organisasi yang tercipta pada perusahaan, serta mendapatkan cukup pengalaman tentang kepuasan ataupun ketidakpuasan selama bekerja, sehingga mereka akan mampu memberikan jawaban tentang komitmen organisasi berdasarkan beberapa variabel independen yang diteliti.

Adapun daftar bank yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah:

1. Bank Ekonomi Raharja

2. Bank Bumi Arta
3. Bank Artha Graha
4. Bank Internasional Indonesia
5. Bank BUKOPIN
6. Bank Pundi Indonesia
7. Bank Danamon
8. Bank Central Asia
9. Bank Windu Kentjana Internasional
10. Bank Mayapada
11. Bank Tabungan Pensiun Nasional
12. Bank Tabungan Negara
13. Bank Permata
14. Bank Mega
15. Bank Nasional Indonesia
16. Bank Rakyat Indonesia
17. Bank Mandiri
18. Bank OCBC NISP
19. Bank CIMB Niaga

## **3.2 Data Penelitian**

### **3.2.1 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Data tersebut berupa data

jawaban atas pertanyaan yang diajukan oleh peneliti kepada responden dengan menyebarkan kuisioner. Kuisioner yang disebar berisi pertanyaan mengenai Sistem Pengukuran Kinerja interaktif, iklim organisasi, *job satisfaction*, dan komitmen organisasi. Responden yang dimaksud adalah manajer dan non-manajer *business division* perusahaan jasa di bidang perbankan yang berlokasi di Kota Bandar Lampung.

### **3.2.2 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah berupa survei untuk pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif untuk data survei dilakukan dengan menggunakan instrument berupa kuisioner fisik. Pengumpulan data secara langsung dilakukan peneliti dengan cara mengirimkan kuisioner kepada perusahaan-perusahaan yang menjadi objek penelitian agar bisa diisi oleh responden yaitu manajer dan non-manajer *business division* perusahaan jasa di bidang perbankan yang berlokasi di Kota Bandar Lampung.

### **3.3 Operasional Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan dua tipe variabel, yaitu: variabel independen dan variabel dependen. Berikut definisi lebih lanjut mengenai variabel-variabel penelitian ini:

### 3.3.1 Variabel Independen

Variabel independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sistem Pengukuran Kinerja interaktif, iklim organisasi, dan *job satisfaction*.

Pengukuran kinerja interaktif merupakan proses dua arah antara atasan dan bawahan pada berbagai tingkat organisasi (Henri, 2006). Penelitian ini menggunakan 5 pertanyaan dari instrument yang dikembangkan oleh Abernethy dan Brownell (1999) yang digunakan pada penelitian terdahulu dan disertai dengan beberapa modifikasi yang disesuaikan dengan kondisi saat ini serta tempat penelitian yang digunakan yaitu perusahaan jasa di bidang perbankan.

**Tabel 2. Indikator dan Pertanyaan Variabel Independen Sistem Pengukuran Kinerja Interaktif**

Variabel	Indikator	Pertanyaan
Sistem Pengukuran Kinerja Interaktif	1. 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 dilakukan secara berkala untuk mengevaluasi keputusan dan rencana yang berlaku di perusahaan
	2. SPK interaktif	Hasil diskusi antara

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

Pengukuran variabel iklim organisasi dilakukan dengan 8 pertanyaan berdasarkan dimensi-dimensi iklim organisasi dalam suatu model alat ukur yang disebut *Litwin & Stringer' Organizational Climate (LSOC)*. Beberapa item pertanyaan disertai dengan beberapa modifikasi yang disesuaikan dengan kondisi saat ini serta tempat penelitian yang digunakan yaitu perusahaan jasa di bidang perbankan.

**Tabel 3. Indikator dan Pertanyaan Variabel Independen Iklim Organisasi**

Variabel	Indikator	Pertanyaan
Iklim Organisasi	1. Struktur	Adanya penggunaan prosedur kebijakan dan aturan yang jelas di perusahaan
	2. Tantangan dan Tanggungjawab	Adanya kesempatan yang baik bagi Saudara untuk menjalankan tanggungjawab dan mencapai tujuan dalam bekerja
	3. Kehangatan dan Bantuan	Perusahaan menciptakan dan menjaga suasana

		kerja yang tenteram dan positif
	4. Penghargaan dan Hukuman	Perusahaan memberikan penghargaan dan hukuman yang sesuai dalam bekerja
	5. Konflik	Penyelesaian konflik dalam perusahaan adalah hal yang penting
	6. Standar Penampilan dan Harapan Kerja	Adanya tuntutan perusahaan atas hasil kerja para anggotanya agar sesuai dengan harapan perusahaan
	7. Identitas organisasi	Loyalitas anggota bagi perusahaan adalah bagian penting dari perusahaan
	8. Pengambilan Resiko	Perusahaan memberikan kepercayaan kepada anggota untuk mengembangkan kreativitas

Pengukuran variabel *job satisfaction* menggunakan 9 aspek kepuasan kerja (*Job Satisfaction Scale*) yang diidentifikasi, yaitu: bayaran, promosi, supervisi, manfaat, imbalan, prosedur operasi, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi (Spector, 1997).

**Tabel 4. Indikator dan Pertanyaan Variabel Independen *Job Satisfaction***

Variabel	Indikator	Pertanyaan
<i>Job Satisfaction</i>	1. Pembayaran	Adanya kepuasan atas insentif dan peningkatan jumlah insentif dari perusahaan
	2. Promosi	Adanya kepuasan atas kesempatan promosi
	3. Supervisi	Adanya kepuasan atas

		pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan
	4. Manfaat	Adanya kepuasan atas manfaat keuangan dan non-keuangan yang diberikan perusahaan
	5. Imbalan	Adanya kepuasan atas apresiasi, pengakuan, dan penghargaan atas pekerjaan yang baik
	6. Prosedur Operasi	Adanya kepuasan atas prosedur dan kebijakan operasi yang berlaku di perusahaan
	7. Rekan Kerja	Adanya kepuasan atas hubungan dengan rekan kerja
	8. Sifat Pekerjaan	Adanya kepuasan atas jenis pekerjaan yang harus diselesaikan
	9. Komunikasi	Adanya kepuasan atas komunikasi di perusahaan

Pengukuran variabel independen dilakukan dengan menanyakan seberapa besar pendapat mereka atas pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan menggunakan skala likert 1-5 dengan kriteria sebagai berikut:

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Ragu-ragu

4 = Setuju

5 = Sangat setuju



### 3.3.2 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel yang lain. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan sebuah dimensi sikap positif pegawai yang dapat dihubungkan dengan kinerja (Manogran, 1997 dalam Henri, 2006).

Penelitian ini mengukur variabel komitmen organisasi dengan mengadaptasi *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1997), menggunakan 9 pertanyaan menyangkut 3 dimensi komitmen.

**Tabel 5. Indikator dan Pertanyaan Variabel Dependen Komitmen Organisasi**

Variabel	Indikator	Pertanyaan
Komitmen Organisasi	1. <i>Affective Commitment</i>	1. Saya berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini 2. Saya merasa bahwa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi masalah saya juga 3. Saya merasa menjadi bagian dari perusahaan ini
	2. <i>Continuance Commitment</i>	1. Saya percaya bahwa perusahaan ini memberikan kesempatan kerja terbaik dibandingkan perusahaan lain 2. Saya mendapatkan

		<p>manfaat lebih (manfaat keuangan/non-keuangan) jika saya tetap berada di perusahaan ini</p> <p>3. Saya akan mendapatkan penghasilan yang bagus jika saya tetap berada di perusahaan ini</p>
	3. <i>Normative Commitment</i>	<p>1. Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya</p> <p>2. Saya harus terus memberikan kontribusi bagi perusahaan ini</p> <p>3. Perusahaan berhak mendapatkan kesetiaan dari saya</p>

Pengukuran komitmen organisasi dalam penelitian ini menggunakan 5 poin skala

likert yang terdapat pada kuisioner dengan kriteria sebagai berikut:

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Ragu-ragu

4 = Setuju

5 = Sangat setuju

### **3.4 Metode Analisis Data**

#### **3.4.1 Uji Kualitas Data**

Dalam penelitian ini, analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan *software SmartPLS*. 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, 2009). Validnya sebuah data jika data yang diperoleh bisa menjawab tujuan penelitian yang akan dicapai dengan akurat. Data yang dikatakan *reliable* jika instrument penelitian yang sama bisa stabil digunakan kembali pada penelitian selanjutnya.

##### **3.4.1.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, pengujian validitas menggunakan SmartPLS dapat dilihat dari pengujian *Validitas Convergent* dan *Discriminant Validitas convergent* dihitung dengan melihat skor *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai validitas konvergen sangat baik apabila skor AVE di atas 0,5 (Hulland, 1999). Validitas selanjutnya adalah *validitas discriminant*. Tujuan pengujian

validitas ini adalah untuk melihat apakah item adalah unik dan tidak sama dengan konstruk lain dalam model (Hulland, 2009). Untuk menguji validitas diskriminan dapat dilakukan dengan dua metode yaitu dengan metode *Fornell-Larcker* dan *Cross-loading*.

Pengukuran dengan metode *Fornell-Larcker* dapat dilakukan dengan membandingkan *square roots* atas AVE dengan korelasi vertikal laten. *Validitas discriminant* dikatakan baik apabila *square root* atas AVE sepanjang garis diagonal lebih besar dari korelasi antara suatu konstruk dengan yang lainnya. Selain itu, pengukuran *validitas discriminant* dengan menggunakan *cross loadings* menyatakan bahwa semua item harus lebih besar dari konstruk lainnya (Al-Gahtani, Hubona, & Wang, 2007).

#### **3.4.1.2 Uji Reliabilitas**

Uji reabilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali dalam waktu yang berbeda. Pengujian reabilitas dilakukan dengan *Partial Least Square (PLS)* untuk menganalisis *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*  $> 0,7$ .

### 3.5 Pengukuran Struktural Model

Untuk meneliti struktural model dalam penelitian ini, penulis menggunakan *literature* akuntansi manajemen yaitu dengan mengukur *Coefficient of determination* ( $R^2$ ) dan *Path Coefficient* ( $\beta$ ) (Chenhall, 2004; Hall, 2008). Hal ini untuk melihat dan meyakinkan hubungan antar konstruk adalah kuat.

#### 3.5.1 *Coefficient of Determination* ( $R^2$ )

Hubungan antar konstruk pada teknik ini diuji dengan mengevaluasi  $R^2$ .  $R^2$  menunjukkan ukuran hubungan antara variabel laten terhadap total varians. Apabila nilai  $R^2$  lebih dari 0,1 maka dapat dikatakan hubungan antara konstruk dependen dan independen dapat diterima (Camison & Lopez, 2010; Falk Miller, 1992).

#### 3.5.2 *Path Coefficient*

Tes *Path Coefficient* digunakan untuk meyakinkan bahwa hubungan antar konstruk adalah kuat. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan prosedur bootstrap dengan 500 penggantian (Hartmann & Slapnicar, 2009). Dapat dikatakan jika antar konstruk memiliki hubungan yang kuat apabila nilai *path coefficient* lebih dari 0,100 (Urbach & Ahlemann, 2010), serta antara variabel

laten dikatakan memiliki hubungan yang cukup signifikan apabila nilai *path coefficient* di atas 0,050 (Urbach & Ahlemann, 2010).

### 3.6 Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis atas penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja interaktif, iklim organisasi, *job challenge*, dan komitmen organisasi 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%.