

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Desain Penelitian**

Berdasarkan hipotesis yang diajukan maka selanjutnya perlu merancang penelitian untuk menguji hipotesisnya. Merancang riset berarti menentukan jenis risetnya, menentukan data yang digunakan, dan merancang model empiris untuk menguji hipotesis-hipotesis secara statistik (Jogiyanto, 2005)

Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan fenomena yang ada, oleh karena itu jenis penelitian ini adalah *exploratory survey*. Menurut Sekaran (2007) penelitian eksploratif penting untuk memperoleh pengertian yang baik mengenai fenomena perhatian dan melengkapi pengetahuan lewat pengembangan teori lebih lanjut dan pengujian hipotesis.

Sesuai dengan penjelasan di awal pada latar belakang bahwa penelitian ini memfokuskan pada masalah kinerja akuntan pendidik perguruan tinggi swasta di Bandarlampung dengan menggunakan motivasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Dengan demikian ada empat variabel dalam penelitian ini yaitu motivasi ( $\xi_1$ ) dan budaya organisasi ( $\xi_2$ ) sebagai variabel bebas (*exogen variable*), kepuasan kerja ( $\eta_1$ ) sebagai variabel antara (*intervening variable*), dan kinerja ( $\eta_2$ ) sebagai variabel terikat (*endogen variable*).

### **3.2 Operasionalisasi Variabel**

Variabel-variabel yang dioperasionalkan adalah semua variabel yang terkandung dalam hipotesis. Motivasi ( $\xi_1$ ) merupakan variabel yang diukur

dengan pertanyaan yang berkaitan dengan kemauan seseorang menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi yang dikembangkan oleh Udai (1985) dalam Suparman (2007). Budaya organisasi ( $\xi_2$ ) merupakan variabel yang dimaksudkan secara spesifik untuk menjelaskan orientasi kultur perusahaan pada level departemen atau bagian, instrumen yang dipakai dikembangkan oleh Hofstede, dkk (1990). Kepuasan Kerja ( $\eta_1$ ) yaitu kumpulan perasaan dan kepercayaan (anggapan) yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya, mengacu pada indikator yang dikembangkan oleh George dan Jones (2008). Kinerja ( $\eta_2$ ) merupakan variabel yang menyatakan bahwa kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik, menggunakan indikator yang digunakan oleh Gomes (2003) dan Gomez *et al.* (2010).

Secara ringkas rencana operasional variabel dalam penelitian ini adalah seperti sebagai berikut.

**Tabel 3.1 Ringkasan Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<b>Budaya Organisasi (Hofstede, dkk, 1990)</b>	<i>Job- oriented versus employee-oriented cultures</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Tingkat sering tidaknya keputusan di buat secara kelompok.</li> <li>b. Tingkat ketertarikan pada hasil pekerjaan daripada yang mengerjakan.</li> <li>c. Frekuensi keputusan yang diputuskan sendiri oleh manajemen puncak.</li> <li>d. Tingkat kecenderungan para manajer dalam mempertahankan pegawai berprestasi pada departemennya.</li> <li>e. Seberapa pentingnya surat keputusan manajemen dalam mendasari perubahan-perubahan</li> <li>f. Tingkat sering/tidaknya memberikan petunjuk kerja yang jelas kepada pegawai baru.</li> <li>g. Ada atau tidaknya ikatan tertentu antara perusahaan dengan masyarakat sekitar</li> <li>h. Tingkat kepedulian perusahaan terhadap masalah pribadi pegawainya.</li> </ul>	Ordinal

<b>Motivasi Udai (1985)</b>		a. Prestasi kerja b. Pengaruh c. Pengendalian d. Ketergantungan e. Perluasan (pengembangan) f. Pertalian (afiliasi)	Ordinal
<b>Kepuasan Kerja (George &amp; Jones, 2008)</b>	Kepribadian ( <i>personality</i> )	a. Pemanfaatan kemampuan b. Prestasi c. Kemajuan d. Kreativitas e. kemandirian	Ordinal
	Nilai ( <i>Value</i> )	a. Imbalan b. Pengakuan c. Tanggung Jawab d. Jaminan Kerja	Ordinal
	Situasi Kerja ( <i>Work Situation</i> )	a. Wewenang b. Hubungan dengan atasan c. Pengawasan teknis d. Keberagaman tugas e. Kondisi kerja	Ordinal
	Lingkungan sosial ( <i>Social Influences</i> )	a. Aktivitas b. Kebijakan organisasi c. Rekan kerja d. Nilai moral e. Status sosial	Ordinal
<b>Kinerja (Gomes 2003, dan Gomez 2010)</b>	<i>Quality of work</i>	Tingkat kesesuaian kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan pelayanan.	Ordinal
	<i>Job knowledge</i>	Tingkat kejelasan perkembangan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja	Ordinal
	<i>Creativeness</i>	Tingkat pencapaian pegawai dalam mengembangkan gagasan untuk menyelesaikan permasalahan yang timbul	Ordinal
	<i>Cooperation</i>	Tingkat kesediaan berkoordinasi dan bekerja sama dengan anggota organisasi	Ordinal
	<i>Dependability</i>	Tingkat kesadaran kehadiran dan partisipasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.	Ordinal
	<i>Initiative</i>	Tingkat kesediaan, kemauan untuk bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.	Ordinal
	<i>Personal quality</i>	Tingkat pencapaian kepemimpinan, kepribadian, keramahtamahan dan integritas	Ordinal
	<i>Quantity of work</i>	Tingkat kesesuaian antara realisasi jumlah pekerjaan yang diselesaikan pegawai dengan jumlah dan target waktu yang direncanakan.	Ordinal

Operasional variabel penelitian berupa indikator-indikator yang dituangkan dalam pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang dikembangkan telah mengalami sedikit perubahan dan dimodifikasi sesuai kebutuhan penelitian. Perubahan yang dilakukan diantaranya pertanyaan yang bersifat negatif diubah menjadi pertanyaan bersifat positif, sehingga semua pertanyaan dalam kuesioner yang akan disebar kepada responden bersifat positif. Selain itu perubahan juga dilakukan dengan mengubah penggunaan nama pegawai disetiap pertanyaan diubah menjadi pegawai/ dosen. Selanjutnya untuk pertanyaan yang cukup panjang diedit kembali menjadi lebih ringkas dengan tidak mengubah makna utamanya.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

Sampel diambil dari populasi akuntan pendidik (dosen akuntansi) di perguruan tinggi swasta di Bandarlampung. Pengambilan sampel menggunakan cara non probabilitas dengan cara *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel dengan kriteria dan pertimbangan tertentu, cara ini menurut Umar (2001) cocok untuk penelitian bersifat eksploratif. Kriteria dalam sampel penelitian ini adalah akuntan pendidik yang telah mengajar lebih dari dua semester di perguruan tinggi swasta yang memiliki program studi akuntansi. Kriteria mengajar lebih dari dua semester diharapkan responden telah memahami dan mengenal dengan baik perguruan tinggi tempatnya mengajar, dengan demikian pengisian kuesioner lebih objektif dan faktual. Pemilihan perguruan tinggi swasta yang hanya memiliki program studi akuntansi, karena penelitian ini memfokuskan pada dosen akuntansi sehingga responden yang mengisi kuesioner tepat sasaran dan sesuai dengan yang diharapkan.

Perguruan tinggi swasta di Bandarlampung yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebagai berikut.

**Tabel 3.2 Data Sampel Perguruan Tinggi Swasta**

No	Nama Perguruan Tinggi	Responden
1	UNIVERSITAS MITRA LAMPUNG	4
2	UNIVERSITAS MALAHAYATI	2
3	IBI DARMAJAYA	8
4	STIE LAMPUNG	5
5	STIE GENTARAS	2
6	STIE SATU NUSA	3
7	UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG	8
8	AMIK DIAN CIPTA CEMDIKIA	5
9	AMIK MASTER	4
	JUMLAH	41

Sumber: Perguruan Tinggi

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Data yang akan diambil dalam penelitian ini adalah berupa data primer dan skunder. Pengambilan data primer dengan metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang diberikan kepada responden secara langsung. Sedangkan data skunder dalam penelitian ini diperoleh dari laporan-laporan dari perguruan tinggi swasta, internet, jurnal penelitian.

### 3.5 Metode Analisis

Metode analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan *Structural Equation Model (SEM)*. Model yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Menurut Riduwan dan Kuncoro (2007) *Path Analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Besarnya pengaruh (relatif) dari suatu

variabel eksogenus ke variabel endogenus tertentu, dinyatakan oleh bilangan koefisien jalur (*path coefficient*). Selanjutnya teknik pengolahan data dengan menggunakan metode *SEM* berbasis *Partial Least Square (PLS)* menggunakan *SmartPLS*.

Ada empat alasan penggunaan *Partial Least Square (PLS)* (Yamin & Kurniawan, 2011), yaitu:

1. Algoritma *Partial Least Square (PLS)* tidak terbatas hanya untuk hubungan indikator dengan konstruk latennya bersifat reflektif saja tapi juga bisa untuk hubungan bersifat formatif (Diamantopolous dan Winklhofer, 2001)
2. *Partial Least Square (PLS)* dapat menaksir model path dengan sampel kecil (Chin dan Newsted, 1999)
3. *Partial Least Square (PLS)* dapat digunakan untuk model yang sangat kompleks (terdiri dari banyak variabel laten) (Wold, 1985).
4. *Partial Least Square (PLS)* dapat digunakan pada distribusi data sangat miring (Bagozzi, 1994).

Pendekatan menggunakan *Partial Least Square (PLS)* adalah *distribution free*, yaitu tidak mengasumsikan data berdistribusi tertentu, dapat berupa nominal, ordinal, interval, dan rasio. Dengan berbagai kelebihan yang ada pada *Partial Least Square (PLS)*, bisa menaksir dengan sampel kecil, tidak harus mengasumsikan dengan skala tertentu, dan dapat juga untuk konfirmasi teori maka metode *Partial Least Square (PLS)* merupakan metode analisis yang *powerful* dan dianggap sebagai model alternatif dari *covariance based SEM*. Menurut Joreskog dan Wold (1982) dalam Ghazali (2008) *Maximum Likelihood*

berorientasi pada teori dan menekankan transisi dari analisis *exploratory* ke *confirmatory*.

### **3.5.1 Cara Kerja *Partial Least Square (PLS)***

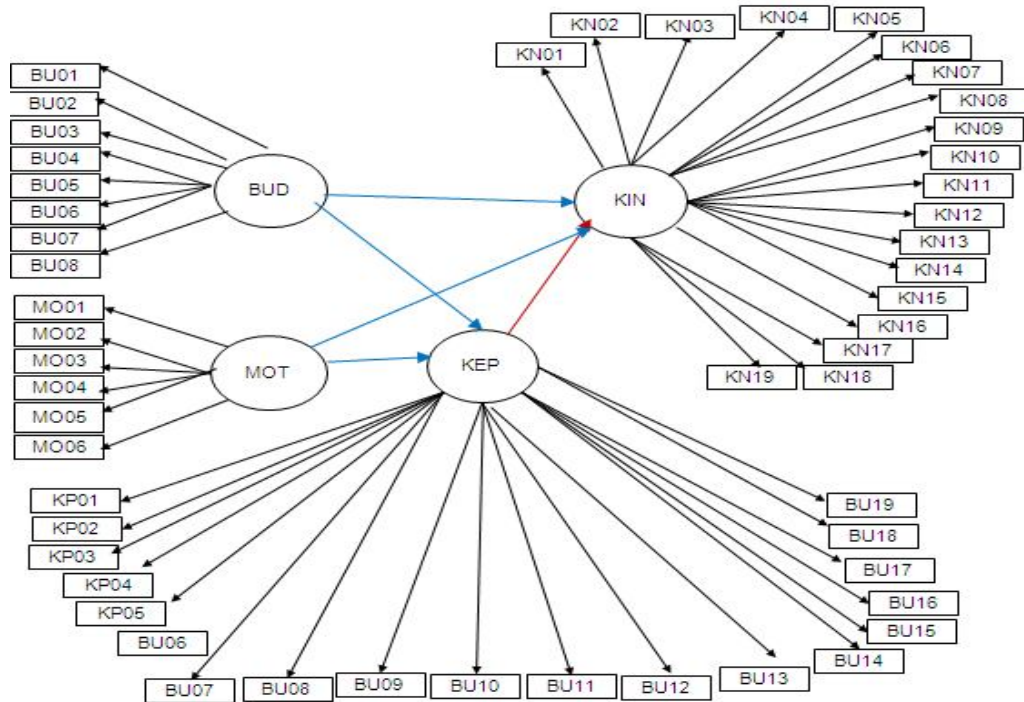
Pada dasarnya tujuan *Partial Least Square (PLS)* untuk membantu mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi. *Weight estimate* untuk menghasilkan skor variabel laten didapat dari *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran, hubungan antara indikator dengan konstraknya).

Estimasi parameter yang dihasilkan PLS seperti dalam Ghozali (2008) dikategorikan menjadi tiga (3), yaitu: 1) *weight estimate*, digunakan untuk menghasilkan skor variabel laten; 2) mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*); 3) berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk mendapatkan ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses iterasi tiga (3) tahap yang setiap tahapnya menghasilkan estimasi. Tahap pertama merupakan proses iterasi yang menghasilkan *weight estimate*, tahap ini merupakan jantungnya algoritma PLS. Tahap kedua merupakan proses iterasi yang menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer mode*. Tahap ketiga merupakan proses iterasi yang menghasilkan estimasi *means* dan lokasi (konstanta).

### **3.5.2 Model Penelitian**



Pengujian empiris dalam penelitian ini mengajukan model hubungan antar konstruk dengan satu konstruk *intervening*. Utamanya penelitian ini bertujuan

untuk melihat pengaruh variabel motivasi, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja. Berikut ini adalah hubungan antar konstruk dan indikatornya disajikan dalam gambar.



**Gambar 3.1** Hubungan Antar Konstruk dan Indikator

Keterangan:

-  = Variabel laten/ Konstruk
-  = Variabel Terukur/ Indikator, berupa pertanyaan-pertanyaan

Variabel konstruk terdiri dari variabel eksogen, terdiri dari motivasi dan budaya organisasi, Kepuasan kerja (variabel *intervening*), dan Kinerja sebagai variabel endogen. Konstruk motivasi, Udai (1985) seperti pada tabel 3.1 terdiri dari 6 (MO01 s/d MO06) indikator pertanyaan, konstruk budaya organisasi, Hofstede, dkk, (1990) seperti pada tabel 3.1 terdiri dari 8 (BU01 s/d BU08) indikator pertanyaan, konstruk kepuasan kerja, George & Jones (2008) seperti pada tabel 3.1 terdiri dari 19 (KP01 s/d KP19) indikator pertanyaan, dan konstruk



kinerja, Gomes (2003) dan Gomez (2010) seperti pada tabel 3.1 terdiri dari 19 (KN01 s/d KN19) indikator pertanyaan.

Selanjutnya hubungan antar konstruk dalam suatu model analisis jalur, disajikan dalam suatu bentuk persamaan sebagai berikut:

$$\eta_1 = \gamma_{11}\xi_1 + \gamma_{12}\xi_2 + \zeta_1 \quad (1)$$

$$\eta_2 = \beta_{21}\eta_1 + \gamma_{21}\xi_1 + \gamma_{22}\xi_2 + \zeta_2 \quad (2)$$

Keterangan :

$\eta_1$  = Kepuasan Kerja

$\xi_1$  = Motivasi

$\xi_2$  = Budaya Organisasi

$\eta_2$  = Kinerja

$\gamma_1$  = Koefisien Pengaruh variabel endogen terhadap eksogen

$\beta$  = Koefisien Pengaruh variabel endogen terhadap endogen

$\zeta$  = Variabel residual

### 3.5.3 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi Model Pengukuran digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara konstruk dengan indikatornya, dibagi menjadi dua (2) yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* dapat dievaluasi melalui tiga (3) tahap, yaitu: indikator validitas, reliabilitas konstruk, dan nilai *average variance extracted (AVE)*. Sedangkan *discriminant validity* dapat dilalui dua (2) tahap, yaitu melihat nilai *cross loading* dan selanjutnya membandingkan korelasi antara konstruk dengan akar AVE.

#### a. *convergent validity*

1. Indikator validitas, dapat dilihat dari *factor loading*, bila nilai *factor loading* suatu indikator diatas 0,5 dan nilai t statistik lebih dari 2,0 maka dapat dikatakan valid (yamin & Kurniawan, 2011).

(Chin, 1998 dalam Ghazali, 2008)

2. Reliabilitas konstruk, dapat dilihat dari *output composite reliability* atau *cronbach's alpha*, bila nilai *cronbach's alpha* diatas 0,70 maka kriteria dikatakan *reliable*
  3. *Average variance extracted (AVE)*, dapat dilihat dari output *AVE*, bila nilai *AVE* diatas 0,50 maka dikatakan *convergent validity* yang baik. (Hoover, 2005 dalam yamin & Kurniawan, 2009)
- b. *Discriminant validity*
1. *Cross loading*, setiap indikator yang mengukur konstraknya haruslah berkorelasi lebih tinggi dengan konstraknya dibandingkan dengan konstruk lainnya, bila demikian dapat dikatakan *Discriminant validity* yang baik.
  2. *Square Root AVE*, membandingkan korelasi antara konstruk dengan konstruk akar *AVE*, bila akar *AVE* lebih besar dari korelasi antara konstruk maka dikatakan *Discriminant validity* yang baik. (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghozali, 2008)

Model pengukuran lainnya dengan melihat *Composite Reliable*, bila di atas 0,80 maka konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi atau reliable (Chin, 1998 dalam yamin dan Kurniawan, 2009)

#### **3.5.4 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)**

Selanjutnya setelah evaluasi pengukuran terpenuhi maka dilakukan evaluasi terhadap model struktural dengan melihat *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit model* (untuk melihat besarnya variabel eksogen secara bersama-sama/serentak dapat menjelaskan variabel endogen).

Uji selanjutnya untuk melihat signifikansi pengaruh (yang dihipotesiskan) dengan melihat koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik.