

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di kantor pemerintah kota (pemkot) Bandarlampung dan Metro. Pemilihan sampel didasarkan pada Metode pengambilan sampel bertujuan (*purposive sampling*), yaitu sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan adalah berdasarkan pertimbangan (*judgment*), sehingga disebut sebagai *judgment sampling*. Kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah pegawai struktural eselon 2-4 di SKPD (dinas, kantor, dan badan) dan sudah menjabat minimal selama 1 (satu) tahun. Pegawai struktural eselon 2-4 yang telah menjabat selama 1 (satu) tahun atau lebih di SKPD, dipandang telah memiliki pemahaman terhadap situasi dan kondisi yang ada di dalam SKPD serta terlibat dalam pengambilan keputusan.

3.2 Data Penelitian

3.2.1 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya (responden) dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden (Indriantoro dan Supomo, 1999: 146). Kuesioner yang disebar berisi pertanyaan mengenai ketidakpastian lingkungan, ketidakpastian tugas, *job insecurity*, dan perilaku pegawai.

Responden yang dimaksud adalah para pegawai Pemda yang menjabat sebagai Kepala Dinas - Staf di Pemda Kabupaten Pringsewu.

3.2.2 Teknik Pengumpulan data

Metode pengumpulan data adalah berupa survei untuk pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif untuk data survei dilakukan dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner fisik. Kuesioner langsung ditujukan kepada responden yaitu pegawai struktural eselon 2-4 yang ada di SKPD di pemkot Bandarlampung dan Metro.

Kuesioner penelitian ini diserahkan langsung kepada responden atau meminta bantuan salah satu pegawai untuk mengkoordinir penyebaran dan pengumpulan kuesioner tersebut. Sebelum menyerahkan kuesioner kepada responden, penulis menanyakan apakah responden tersebut telah bekerja minimal selama setahun dalam SKPD tersebut sehingga penyebaran kuesioner akan lebih tepat sasaran dan efisien serta bermanfaat bagi penelitian.

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Pada penelitian ini menggunakan instrument yang terbagi atas variabel sebagai berikut: (1) Variabel independen yaitu ketidakpastian lingkungan, *job insecurity* dan ketidakpastian tugas yang dipersepsikan sebagai variabel moderating dan (2) Variabel dependen yaitu perilaku pegawai Pemda.

Ketidakpastian lingkungan. Ketidakpastian lingkungan dalam hal ini adalah kondisi dimana SKPD mengalami ketidakpastian yang dapat disebabkan adanya pengaruh dari luar SKPD, seperti sering terjadinya perubahan pimpinan,

terjadinya mutasi staf, job rotation, maupun non job SKPD yang cepat, dan lain sebagainya. SKPD dituntut untuk menyesuaikan diri dengan kondisi dengan kondisi yang ada, baik dalam praktik maupun operasionalnya. Variabel ini diukur dengan menggunakan instrument dari Duncan (1972) yang terdiri dari 12 item pertanyaan dengan poin skala likert 1-5. Instrumen ini juga telah digunakan oleh peneliti seperti Chenhall dan Morris (1986), Gul dan Chia (1994), gregson et al (1994), Muslimah (1998) dan Isti R (1999).

Ketidakpastian Tugas (Task Uncertainty). Ketidakpastian tugas dalam hal ini adalah aturan pelaksanaan tugas. Hirst (1983) dalam penelitiannya berargumen bahwa makin tidak pasti tugas seorang pimpinan atau pegawai, maka akan semakin sulit untuk menyusun target yang memuaskan untuk dijadikan penilaian prestasi. Instrumen ketidakpastian tugas diukur dengan mengembangkan pertanyaan yang dilakukan oleh Hirst (1983) dan Withey et. al. (1983) yang kemudian dikembangkan oleh Saleke (1994) (dikutip dari Fazli Syam 2001) dengan menekankan pada tingkat ketidakpastian tugas pegawai dalam bekerja. Terdapat empat instrument pertanyaan yang digunakan untuk mengukur ketidakpastian tugas dengan lima poin skala likert.

Job Insecurity. *Job Insecurity* dalam hal ini adalah kondisi dimana pegawai merasakan ketidakamanan kerja karena adanya ancaman mengenai kekelangsungan bekerja atau ancaman kehilangan pekerjaan diwaktu yang akan datang yang akan menyebabkan dampak negative terhadap kinerja maupun psikologis pegawai. Alat ukur *job insecurity* yang digunakan dalam penelitian ini adalah modifikasi dari *job insecurity scale* yang dikembangkan oleh Ashford et al (1989) dan telah diadaptasi oleh Patrina (2002). Terdapat lima instrument

pertanyaan yang digunakan untuk mengukur *job insecurity* dengan lima poin skala likert.

Perilaku Pegawai Pemda. Perilaku pegawai Pemda dalam hal ini adalah kemampuan pegawai dalam pelaksanaan tugasnya, termasuk moral dari pegawai tersebut. Menurut Ramanauskas dan Marconi (1989) seperti dikutip oleh Hariyanto dan Pinasti (2002), Pada hakekatnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka penilaian kinerja sebenarnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan perannya dalam organisasi. Hal ini menandakan bahwa jika perilaku seseorang dalam melaksanakan perannya dalam organisasi baik maka kinerjanya pun akan baik.

Instrumen perilaku manajer diukur dengan menggunakan item-item pertanyaan yang berkaitan dengan sikap dan tindakan responden terhadap penilaian prestasi dan kinerja. Ukuran perilaku manajer diambil dari seberapa besar nilai sikap dan tindakan yang mereka ambil. Sikap dan tindakan ini dinilai dengan menggunakan skala Likert 1 (sangat rendah) sampai 5 (sangat tinggi).

3.4 Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah salah satu Metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing value*), dan multikolinearitas (Hartono, 2009, 2011). Selanjutnya, Hartono (2009, 2011) menyatakan bahwa PLS adalah analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian (*variance*) yang secara simultan

dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model struktural tersebut menunjukkan hubungan antara konstruk independen dan konstruk dependen. Model pengukuran menunjukkan hubungan (nilai *loading*) antara indikator dengan konstruk (variabel laten).

1.4.1 Pengukuran Model (*Measurement Model*)

Penelitian ini menggunakan metode survey kuesioner untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu tiap pertanyaan yang ada dalam kuesioner tersebut harus memenuhi kualitas data yang valid dan *reliable*. Uji validitas digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner. Instrumen yang terdapat di penelitian ini dinyatakan valid jika data yang diperoleh bisa menjawab tujuan penelitian yang akan dicapai dengan akurat. Jika instrumen penelitian yang sama bisa stabil ketika digunakan kembali pada penelitian selanjutnya maka instrumen tersebut dapat dinyatakan *reliable*.

1.4.1.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan *Partial Least Square (PLS)* agar dapat menganalisis *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Menurut Hulland (1999), 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. Akan tetapi apabila *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* memiliki nilai lebih dari 0,6 masih bisa dikatakan menunjukkan tingkat reliabilitas yang cukup baik juga. Pengujian validitas

dilakukan dengan menghitung korelasi masing-masing pernyataan pada tiap variabel dengan skor total.

1.4.1.2 Uji Validitas

Uji validitas data pada penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan menguji validitas *convergent* dan *discriminant*. Validitas *convergent* dihitung dengan melihat skor *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai validitas *convergent* dinyatakan sangat baik apabila skor AVE di atas 0.5 (Henseler et al, 2009).

Validitas selanjutnya adalah 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, yang pertama yaitu dengan metode *Fornell-Larcker*, yang dapat dilakukan dengan cara membandingkan *square roots* atas AVE dengan korelasi vertikal laten. Validitas *discriminant* dikatakan baik apabila *square root* atas AVE sepanjang garis diagonal lebih besar korelasi antara satu konstruk dengan yang lainnya. Sedangkan metode yang kedua adalah dengan metode *Cross-loading*, di mana untuk mengukur validitas *discriminant* semua item harus lebih besar daripada konstruk lainnya (Al-Gahtani et.al, 2007).

3.4.2 Struktural Model (*Structural Model*)

Dalam literatur akuntansi manajemen pengukuran struktur model dalam penelitian banyak menggunakan dua teknik pengukuran, yaitu teknik *coefficient of determination* dan *path coefficient* (Chenhall, 2004; Hall, 2008). Sama halnya dengan penelitian ini, penulis menggunakan kedua teknik tersebut.

1. *Coefficient of Determination (R²)*

Teknik pengukuran ini dilakukan untuk menunjukkan bahwa konstruk endogen diuji untuk menguatkan hubungan antara konstruk eksogen dengan mengevaluasi R². R² berfungsi untuk mengukur hubungan antara variabel laten terhadap total varians. Sebagaimana yang dikatakan dalam penelitian sebelumnya, nilai R² dengan variabel endogen di atas 0,1 adalah yang dapat diterima (Chenhall, 2004).

2. *Path Coefficient*

Tes *Path Coefficient* (β) dilakukan untuk meyakinkan bahwa hubungan antar konstruk kuat. Cara ini dinilai melalui prosedur bootstrap dengan menggunakan 500 pergantian (e.g. Chenhall, 2004; Hartman dan Slapnicar, 2009; Solihin et. al., 2010). Hubungan antar konstruk dapat dikatakan kuat apabila *path coefficient* lebih besar dari 0,01. Hubungan antar variabel laten dikatakan signifikan apabila *path coefficient* berada pada level 0,050 (Urbach dan Ahlemann, 2010).

3.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis atas ketidakpastian lingkungan, ketidakpastian tugas dan *job insecurity* dilakukan dengan membandingkan hasil *path coefficient* dengan t-tabel. Apabila T hitung > T tabel pada derajat kebebasan 1%, maka hipotesis dikatakan sangat signifikan. 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 atau ditolak apabila T hitung < T tabel pada derajat kebebasan 10%.