

## **BAB III. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini didesain dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk mengungkapkan hasil penelitian secara verbal, sistematis, faktual, dan akurat mengenai ciri-ciri dan hubungan yang terjadi diantara subvariabel dan suatu variabel maupun antar variabel. Sedangkan pendekatan verifikatif digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini melalui pengumpulan data di lapangan. Agar tujuan penelitian dapat dicapai sesuai dengan perumusan masalah yang di ajukan, maka data dan informasi mengenai Analisis Kompetensi dan Kompensasi serta pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai Perwakilan BPKP Provinsi Lampung dikumpulkan melalui penelitian sensus terhadap populasi. Arikunto (1998:117) mengatakan sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Sehingga dapat dikatakan sebagai penelitian sensus.

Mengenai sensus Ruslan (2008:142) mengatakan bahwa alasan melakukan sensus, yaitu peneliti sebaiknya mempertimbangkan untuk meneliti seluruh elemen-elemen dari populasi, jika elemen populasi relatif sedikit dan variabilitas setiap elemennya yang tinggi (heterogen). Sensus lebih layak dilakukan jika penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan karakteristik setiap elemen dari suatu populasi.

Berdasarkan pendapat Arikunto dan Ruslan tersebut di atas, peneliti menggunakan penelitian sensus yaitu mengambil sampel penelitian secara keseluruhan yang berjumlah 142 responden.

### **3.2. Objek Penelitian dan Responden**

Objek penelitian adalah pegawai Perwakilan BPKP Provinsi Lampung yang terdiri dari Pegawai Fungsional Auditor (PFA) dan Pegawai Fungsional Umum (PFU). Pertimbangan pemilihan objek yaitu PFA dan PFU Perwakilan antara lain besaran jumlah pegawai dalam satu instansi pengawasan, homogenitas latar belakang pendidikan PFA dan PFU ( jurusan akuntansi dan manajemen ) serta ruang lingkup penugasan yang relatif lebih besar serta variasi jenis pemeriksaan yang dilakukan lebih banyak dibandingkan dengan Instansi Aparat Pengawasan Internal Pemerintah ( APIP ) lain di Provinsi Lampung serta Pegawai Fungsional Umum (PFU) yang merupakan penunjang kegiatan pengawasan.

Dalam penelitian ini, pegawai yang menjadi uji petik penelitian adalah pegawai dengan tingkat pendidikan D3 ke atas yaitu sebanyak 106 pegawai dari 142 pegawai yang terdiri dari 92 Pegawai Fungsional Auditor (PFA), 10 Pejabat Struktural dan 4 Pegawai Fungsional Umum (PFU).

Selain itu, peneliti juga mempertimbangkan faktor keterbatasan waktu, biaya dan kemungkinan adanya kendala lain apabila objek penelitian dilakukan di luar Provinsi Lampung.

### 3.3. Ukuran (Banyaknya) Populasi

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sensus terhadap pegawai Perwakilan BPKP Provinsi Lampung sebanyak 106 orang, dengan memberikan daftar pertanyaan yang akan diisi. Rincian pegawai sebagai berikut:

Tabel 3.1. : Jumlah Pegawai Perwakilan BPKP Provinsi Lampung Berdasarkan Sampel.

Pegawai	Jumlah	Keterangan
Pejabat Struktural	10	Eselon II = 1 orang (Kepala Perwakilan) Eselon III = 5 orang (Kabag & KTU) Eselon IV = 4 orang (Kasubbag)
Pejabat Fungsional Auditor (PFA)	92	Jenjang Pangkat mulai dari Anggota Tim, Ketua Tim dan Pengendali Teknis

Fungsional (PFU))	Umum	4	Staf Administrasi
----------------------	------	---	-------------------

Sumber: Data Kepegawaian Perwakilan BPKP Provinsi Lampung

### 3.4. Alat Analisis

Model penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu persamaan regresi linier berganda. Daftar pertanyaan diberikan dalam bentuk pertanyaan dengan jawaban dalam bentuk kualitatif ( sangat setuju (5), setuju (4), kurang setuju (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1) ) kemudian responden diminta mengkonversikan kedalam bentuk kuantitatif dengan memperhatikan skala nilai atas jawaban kualitatif tersebut. Data kuantitatif tersebut kemudian diolah kedalam persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS.

$$Y = a + b x_1 + c x_2 + \dots + \epsilon_t$$

$Y$  = adalah kinerja pegawai, diukur dalam skala ordinal Likert

$x_1$  = adalah kompetensi pegawai, diukur dalam skala ordinal Likert

$x_2$  = adalah kompensasi pegawai, diukur dalam skala ordinal Likert

$a$  = intercept

$b$  dan  $c$  = koefisien regresi yang menggambarkan besarnya pengaruh  $x_1$  dan  $x_2$  terhadap  $Y$ .

$\epsilon_t$  = adalah *error term*

### 3.5. Definisi Operasional Variabel

Peubah-peubah yang digunakan dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

**Kompensasi Langsung** yaitu imbalan yang diterima pegawai sebagai pengganti atas kontribusi jasa mereka pada kantor / satuan kerja yang diberikan dalam bentuk kas seperti : gaji / upah, tunjangan , bonus dan insentif jangka pendek.

**Kompensasi Tidak Langsung** yaitu imbalan yang diterima pegawai sebagai pengganti atas kontribusi jasa mereka pada kantor / satuan kerja yang diberikan tidak dalam bentuk kas seperti : program pengamanan ( asuransi jiwa, kecelakaan kerja ), hak menikmati cuti kerja, fasilitas perumahan dan transportasi kerja.

**Imbalan Relasional** yaitu imbalan yang diterima pegawai sebagai pengganti atas kontribusi jasa mereka pada kantor / satuan kerja yang diperoleh dalam bentuk relasional seperti aktualisasi diri dan kebanggaan kerja, jaminan keamanan terhadap pemutusan hubungan kerja, tantangan dalam kerja, dan kesempatan belajar atau mengikuti pendidikan.

**Kompetensi** yaitu tindakan atau perilaku seseorang yang menunjukkan keahlian / ketrampilan dalam bidang tertentu dan biasanya diperoleh dengan cara belajar dalam bentuk pendidikan formal (sekolah) maupun non formal (

kursus / pelatihan ) sesuai bidang tersebut dan diikuti dengan penerapan lapangan dimana hasil yang diperoleh akan lebih berkualitas, mudah dalam pengerjaan, dan cepat atau sempurna dalam proses pengerjaan dibandingkan dengan orang kebanyakan. Keahlian / ketrampilan dalam penelitian ini terbatas pada bidang pekerjaan audit seperti penguasaan terkait dengan auditing, akuntansi, manajemen, sistem akuntansi / informasi / manajemen serta kegiatan rutinitas pegawai terkait sebagai pendukung kegiatan pengawasan.

**Kecakapan ( *ability* )** yaitu suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang bersifat individual berupa sikap, nilai-nilai kepribadian, watak dan pemikiran yang tidak dapat terlihat jelas tanpa diwujudkan dalam suatu tindakan dan merupakan faktor-faktor kritis yang dapat membedakan superioritas kinerja seseorang dibandingkan kinerja rata-rata. Kecakapan dalam penelitian ini terbatas pada kemampuan seseorang berperilaku dengan menerapkan kecakapan individual yang dimiliki dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga pegawai tidak menemui hambatan dalam menerapkan keahlian / ketrampilannya karena faktor non teknis seperti kendala komunikasi baik dalam tim maupun dengan objek yang diperiksa atau yang dihadapinya kesulitan memperoleh data atau informasi terkait dengan pekerjaan.

**Keterampilan ( *SKILL* )** yaitu keahlian dan kecakapan yang dimiliki seseorang sehingga yang bersangkutan mampu menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai kualifikasi yang dipersyaratkan. Dalam penelitian ini kompetensi tersebut

meliputi kemampuan teknis maupun non teknis terkait dengan pekerjaan pengawasan atau sebagai pendukung pengawasan.

**Pengetahuan ( Knowledge )** yaitu informasi yang dimiliki seseorang dalam suatu area tertentu yang berguna atau menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaan di bidang keahliannya. Informasi tersebut meliputi informasi yang dapat menunjang pelaksanaan penyelesaian pekerjaan serta dapat menunjang peningkatan mutu hasil pekerjaan.

**Kinerja** yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Operasionalisasi Variabel-variabel tersebut di atas diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2. : Operasionalisasi Variabel-variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	Perilaku yang menunjukkan keahlian seseorang dalam bekerja	1.Knowledge 2.Skill 3. Ability	1.Pengetahuan Manajemen Keuangan/Akuntansi 2.Pengetahuan Manajemen/Administrasi 3.Keterampilan Komputer 4.Kecakapan dalam berkomunikasi

Kompensasi (X <sub>2</sub> )	Imbalan bekerja	1. Cash (Materi) 2.Non Materi 3. Hubungan relational	1.Honor 2.Insentif/tantiem 3.Bonus 4.Pangkat/karir 5.Penghargaan
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja pegawai	1. Kualitas hasil kerja 2. Kuantitas hasil kerja	1.Kesesuaian pekerjaan dengan SOP 2.Peningkatan kualitas hasil kerja 3.Kesesuaian Waktu penyelesaian pekerjaan 4.Peningkatan kuantitas hasil Pekerjaan

### 3.6. Uji Data

Uji Data ini terdiri dari 3 (tiga) unsur yakni :

- a) Normalitas
- b) Validitas
- c) Reabilitas

#### 3.6.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data ini dilakukan untuk menguji apakah ukuran sampel sebanyak 106 orang pegawai tersebut di atas, data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak.



Deteksi normalitas data dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data regresi memenuhi asumsi Normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka data regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### **3.6.2. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas dari masing-masing alat pengambil data atau kuisioner, dilakukan dengan jalan mengkorelasikan skor item butir-butir pertanyaan terhadap total skor pada setiap faktor dari masing-masing responden yang diuji coba. Korelasi yang dibentuk berdasarkan tehnik korelasi *Product Moment* dan kemudian dibandingkan dengan nilai tabel.

- Apabila nilai korelasi yang didapat dari hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai korelasi tabel, maka berarti butir pertanyaan yang diuji nilai korelasinya dinyatakan valid dan sebaliknya. Berdasarkan tabel 3.2 terlihat seluruh butir pernyataan memiliki korelasi yang signifikan terhadap butir pernyataan lainnya. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan seluruh pertanyaan valid dan analisis statistik lebih lanjut dapat dilakukan.

### **3.6.3. Hasil Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas menggunakan teknik Cronbach Alpha. Teknik ini membandingkan antara nilai Cronbach Alpha (CA) dengan nilai Cronbach If Item Deleted (CIID). Apabila nilai CA lebih besar dari nilai CIID maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid. Berdasarkan Lampiran 4 diketahui nilai CA sebesar 0,962. Angka ini lebih besar dari nilai CIID. Berdasarkan hal ini maka disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

## **3.7. Uji Hipotesis**

### **3.7.1 Uji F**

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Dari perhitungan F hitung akan diperoleh tingkat signifikansi dan bila tingkat signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 maka ukuran (banyaknya) data untuk regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel dependen.

### **3.7.2 Uji t**

Uji t dilaksanakan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain

bersifat konstan. Uji ini dilaksanakan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel pada alpha  $\alpha = 5\%$ .

Hipotesis :

$$H_0 = b = 0$$

$$H_1 = b > 0$$

Pengambilan keputusan, dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima
- Jika probabilitas  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak