

BAB III METODE PENELITIAN

A. Objek/Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Cilacap dan sekitarnya. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi yang bekerja pada BMT di Kabupaten Cilacap dan sekitarnya.

B. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang berasal dari sumber asli dan dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian dengan metode tertentu. Sumber data primer dari penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian (responden), yang berasal dari pengisian kuisioner.

C. Teknik Pengambilan Sampel

Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu tipe pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu (Sari, 2011).

Kriteria yang dimaksud terdiri dari 2 hal, yaitu:

1. BMT tempat responden berada merupakan BMT yang terletak di Kabupaten Cilacap dan sekitarnya, baik pusat maupun cabang.

2. Data kuisioner yang dipakai adalah kuisioner yang diisi oleh karyawan bagian

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan metode survei dengan teknik kuisisioner. Kuisisioner yang dimaksud merupakan butir-butir pernyataan yang ditujukan kepada para responden pada tiap-tiap variabel penelitian. Skala yang digunakan merupakan skala likert dengan jawaban bertingkat 5 kategori dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri atas 6 variabel, 5 variabel independen yaitu, kompensasi, kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan sistem pengendalian akuntansi. Sedangkan variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja karyawan.

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan (Posuma, 2013). Indikator yang digunakan merupakan kompensasi material yang merupakan kompensasi yang bukan hanya sekedar gaji, namun juga bentuk balas jasa lain yang diberikan oleh perusahaan (*Harold* salam Susanti, 2011). Kompensasi diukur menggunakan skala likert yang terbagi menjadi 5 poin, yaitu:

- a. Jawaban sangat setuju (SS) memiliki bobot nilai 5.

- c. Jawaban netral (N) memiliki bobot nilai 3.
- d. Jawaban tidak setuju (TS) memiliki bobot nilai 2.
- e. Jawaban sangat tidak setuju (STS) memiliki bobot nilai 1.

2. Kompetensi

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama (Wibowo dalam Posuma, 2013). Indikator yang digunakan merupakan indikator yang dikemukakan oleh *Spencer & Spencer* dalam Hadi (2008) yang menjelaskan bahwa ada 5 aspek kompetensi kerja, yaitu:

- a. *Skill* (ketrampilan, merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu dengan baik secara fisik maupun mental.
- b. *Knowledge* (Pengetahuan), merupakan informasi yang dimiliki seseorang untuk mendalami bidang tertentu, sehingga pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.
- c. *Self concept* (konsep diri), merupakan sikap, nilai-nilai yang dimiliki seseorang atau gambaran diri, misalnya kepercayaan diri seseorang dalam mengatasi masalah karena merasa sudah terbiasa dengan masalah seperti itu.
- d. *Traits* (ciri atau sifat), adalah karakteristik fisik seseorang dalam bekerja dan merupakan respon yang konsisten pada situasi dan informasi. Contoh reaksi yang tepat dan penglihatan baik merupakan salah satu contoh karakter fisik bagi seorang pilot pesawat tempur.

- e. **Motives (Motif)**, adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan suatu tindakan.

Kompetensi diukur menggunakan skala likert yang terbagi menjadi 5 poin, yaitu:

- a. Jawaban sangat setuju (SS) memiliki bobot nilai 5.
- b. Jawaban setuju (S) memiliki bobot nilai 4.
- c. Jawaban netral (N) memiliki bobot nilai 3.
- d. Jawaban tidak setuju (TS) memiliki bobot nilai 2.
- e. Jawaban sangat tidak setuju (STS) memiliki bobot nilai 1

3. Motivasi

Sopiah dalam Kurniasih (2013) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi berdasarkan pada teori motivasi yang dikemukakan oleh *Maslow* dalam Sari (2011) dalam bentuk hierarki sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis.
- b. Kebutuhan rasa aman.
- c. Kebutuhan sosial.
- d. Kebutuhan penghargaan.

Motivasi diukur menggunakan skala likert yang terbagi menjadi 5 poin, yaitu:

- a. Jawaban sangat setuju (SS) memiliki bobot nilai 5.
- b. Jawaban setuju (S) memiliki bobot nilai 4.
- c. Jawaban netral (N) memiliki bobot nilai 3.
- d. Jawaban tidak setuju (TS) memiliki bobot nilai 2.
- e. Jawaban sangat tidak setuju (STS) memiliki bobot nilai 1

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di sekitar pekerja baik fisik maupun non fisik yang dapat memengaruhi kinerja pekerja tersebut. Lingkungan kerja diukur berdasarkan indikator kelayakan lingkungan fisik maupun non fisik di sekitar pekerja (Komarudin dalam Putra, 2013). Variabel ini diukur menggunakan skala likert yang terbagi menjadi 5 poin, yaitu:

- a. Jawaban sangat setuju (SS) memiliki bobot nilai 5.
- b. Jawaban setuju (S) memiliki bobot nilai 4.
- c. Jawaban netral (N) memiliki bobot nilai 3.
- d. Jawaban tidak setuju (TS) memiliki bobot nilai 2.
- e. Jawaban sangat tidak setuju (STS) memiliki bobot nilai 1

5. Sistem Pengendalian Akuntansi

Sistem pengendalian akuntansi merupakan sistem pengendalian formal berbasis akuntansi yang digunakan oleh organisasi untuk melakukan aktivitas dalam rangka pencapaian kinerjanya (Juliana, 2011). Sistem pengendalian akuntansi diukur dengan indikator pengendalian sebagai berikut:

- a. Pengendalian keuangan.
- b. Pengendalian operasi.
- c. Keandalan sistem pengendalian.

Variabel ini diukur menggunakan skala likert yang terbagi menjadi 5 poin, yaitu:

- a. Jawaban sangat setuju (SS) memiliki bobot nilai 5.
- b. Jawaban setuju (S) memiliki bobot nilai 4.
- c. Jawaban netral (N) memiliki bobot nilai 3.
- d. Jawaban tidak setuju (TS) memiliki bobot nilai 2.
- e. Jawaban sangat tidak setuju (STS) memiliki bobot nilai 1.

6. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam instansi (Setyorini *et al*, 2012). Kinerja diukur berdasarkan hasil dan perilaku

Variabel ini diukur menggunakan skala likert yang terbagi menjadi 5 poin, yaitu:

- a. Jawaban sangat setuju (SS) memiliki bobot nilai 5.
- b. Jawaban setuju (S) memiliki bobot nilai 4.
- c. Jawaban netral (N) memiliki bobot nilai 3.
- d. Jawaban tidak setuju (TS) memiliki bobot nilai 2.
- e. Jawaban sangat tidak setuju (STS) memiliki bobot nilai 1.

F. Uji Kualitas Instrumen dan Data

Ada dua syarat penting agar sebuah kuisisioner yang dipakai dalam penelitian dapat dipergunakan, yaitu valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Validitas adalah konsep pengukuran yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melengkapi fungsinya (Nazarudin, 2011). Pada penelitian ini, pengukuran validitas menggunakan metode korelasi *product moment (pearson correlation)*. Sebuah data dikatakan valid apabila memiliki nilai r hitung (nilai korelasi) $>$ r tabel (Susanti, 2011).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya (Nazarudin, 2011). Sebuah variabel akan dikatakan reliabel apabila memiliki nilai

G. Uji Hipotesis dan Analisa Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikoloniaritas

Uji multikoloniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikoloniaritas dapat dilihat melalui nilai VIF. Jika $VIF < 10$ maka tingkat koloniaritas dapat toleransi . (Nazarudin, 2011). Selain itu, nilai tolerance harus di atas 0,1.

b. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Melalui *Scatterplot* dapat dilihat jika sebaran titik-titik yang acak berada di atas maupun di bawah angka 0 dari sumbu Y maka bebas dari heterokedastisitas (Nazarudin, 2011).

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model-model regresi, residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang berdistribusi normal yang dapat dilihat dari grafik normal plot. Jika penyebaran titik-titik berada di sekitar garis diagonal, dan mengikuti arah garis

2. Uji Regresi Linier Berganda

Untuk menguji penerimaan hipotesis, penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda. Hipotesis akan diterima jika memiliki nilai signifikan $<0,05$ dan nilai beta searah dengan arah hipotesis.

Adapun bentuk persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 KPS + \beta_2 KPT + \beta_3 MTV + \beta_4 LKK + \beta_5 SPA + e$$

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

β_1 : Koefisien Kompensasi

β_2 : Koefisien Kompetensi

β_3 : Koefisien Motivasi

β_4 : Koefisien Lingkungan Kerja

β_5 : Koefisien Sistem Pengendalian Akuntansi

KPS : Kompensasi

KPT : Kompetensi

MTV : Motivasi

LKK : Lingkungan Kerja

SPA : Sistem Pengendalian Akuntansi

e : Error