

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Subjek penelitian

Subyek penelitian ini yaitu karyawan BMT di Pekalongan, Jawa Tengah. Hal tersebut karena kinerja BMT di Pekalongan masih belum optimal padahal mayoritas masyarakat di Pekalongan beragama Islam. Sampel yang diambil yaitu karyawan BMT bagian akuntansi dan keuangan karena bagian akuntansi dan bagian keuangan sangat bersinggungan langsung dengan operasi utama perusahaan.

B. Jenis data

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan angka untuk menguji hipotesis dan data yang diolah menggunakan perhitungan statistik. Pendekatan penelitian ini adalah survei dan jenis data yang digunakan yaitu data primer atau data yang diambil langsung dari objek penelitian melalui instrumen kuesioner.

C. Teknik pengambilan sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling* dimana pengambilan sampel dilakukan dengan memperhatikan kriteria tertentu. Dalam penelitian ini, kriteria yang menjadi perhatian yaitu:

1. Karyawan bagian akuntansi dan keuangan di BMT yang terdapat di Pekalongan

2. Masa kerja karyawan minimal 1 tahun.

D. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Kuesioner diberikan kepada seluruh karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada BMT. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuisisioner pertanyaan tertutup dengan skala *likert*. Skala *likert* dalam kuisisioner diberikan jawaban sebagai berikut :

Sangat setuju/sesuai = Skor 5

Setuju/sesuai = Skor 4

Netral = Skor 3

Tidak setuju/sesuai = Skor 2

Sangat tidak setuju/sesuai = Skor 1.

E. Definisi operasional variabel penelitian

1. Variabel Dependen

a) Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dan prestasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Untuk meneliti mengenai kinerja karyawan, peneliti menggunakan kuesioner yang terdapat dalam penelitian Hanita (2017) dan Prayudha (2014). Menurut Mangkunegara dalam Shaputra dan Hendriani (2015), indikator kinerja karyawan meliputi empat aspek. Aspek yang dapat mengukur kinerja adalah:

- 1) kuantitas kerja. Kuantitas kerja menunjukkan hasil kerja karyawan yang diukur dari segi output atas pekerjaan dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) kualitas kerja. Kualitas kerja menunjukkan hasil kerja karyawan yang diukur dari segi kesesuaian, keterampilan, dan ketelitian.
- 3) kerja sama. Kerjasama menunjukkan kemampuan karyawan dalam bekerja secara berkelompok atau partisipasi dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) tanggung jawab. Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

2. Variabel Independen

a) Faktor Internal

1) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan yang dapat dilihat dari kesesuaian, cara dan tindakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Thoha (2008) dalam Shaputra dan Hendriani (2015), indikator yang berkaitan dengan kompetensi karyawan adalah pengetahuan, kapabilitas dan sikap, inisiatif dan inovatif. Untuk meneliti pengaruh kompetensi terhadap kinerja

karyawan, peneliti menggunakan kuesioner yang diambil dari penelitian Prayudha (2014) dan Setyaningrum (2016).

2) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri individu dalam melakukan pekerjaan. Untuk meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti menggunakan kuesioner yang terdapat dalam penelitian yang dilakukan oleh Prayudha (2014); dan Hanita (2017). Motivasi kerja berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Prayudha (2014) dan Nugraha (2014) menggunakan indikator yang terdapat dalam teori motivasi Abraham Maslow. Indikator tersebut adalah:

- a. Kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar manusia yang bersifat fisik.
- b. Kebutuhan rasa aman. Rasa aman berkaitan dengan kenyamanan melalui perlindungan hidup dalam kelangsungan hidup manusia.
- c. Kebutuhan sosial. Kebutuhan sosial berhubungan dengan keadaan sosial yaitu hubungan antara manusia dengan lingkungan sekitarnya.
- d. Kebutuhan penghargaan. Kebutuhan penghargaan terkait dengan keinginan untuk dihargai dan dihormati.

- e. Kebutuhan aktualisasi diri. Aktualisasi diri berkaitan dengan pengembangan potensi seseorang

Motivasi kerja berdasarkan perspektif Islam (spiritual) adalah dorongan melakukan pekerjaan atas dasar untuk beribadah. Menurut Novitasari (2015), motivasi kerja spiritual dapat diukur melalui indikator tiga indikator, yaitu:

- a. Motivasi aqidah. Terkait dengan keimanan kepada Allah, Rasul, dan Al-Qur'an.
- b. Motivasi ibadah. Terkait dengan aktivitas spiritual yang dilakukan.
- c. Motivasi muamalah. Terkait dengan kebutuhan primer, sekunder dan kerja serta produksi.

b) Faktor Eksternal

1) Sistem Pengendalian Internal (SPI)

SPI adalah alat pengendali sebagai pendukung pencapaian tujuan. Untuk meneliti pengaruh SPI terhadap kinerja karyawan, peneliti menggunakan kuesioner yang terdapat dalam penelitian Prayudha (2014); Narsih (2016); dan Nurmalita (2016). Menurut Mulyadi dalam Hakim dkk. (2016), terdapat empat unsur pokok yang terdapat dalam sistem pengendalian internal, yaitu:

- a. Struktur Organisasi: berfungsi sebagai pemisah tugas antara fungsi, tugas dan tanggung jawab.

- b. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan: berfungsi sebagai perlindungan atas aset, utang, pendapatan dan biaya.
- c. Praktik yang sesuai standar operasional dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab dalam fungsi organisasi.
- d. Karyawan dengan kemampuan dan kualitas sesuai tugas dan tanggungjawab.

2) Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

SIA adalah sistem yang menghasilkan informasi untuk membantu melakukan pekerjaan dengan melakukan pengumpulan, pencatatan, penyimpanan dan pengolahan data. Untuk meneliti pengaruh SIA terhadap kinerja karyawan, peneliti menggunakan kuesioner yang terdapat dalam penelitian Panggeso (2014). Indikator yang digunakan untuk mengukur SIA yaitu:

- a. Sesuai kebutuhan. SIA dapat digunakan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan bagi pemakainya.
- b. Produktivitas. Penggunaan SIA dapat meningkatkan produktivitas bagi pemakainya.
- c. Efektivitas. Penggunaan SIA dapat mempersingkat baik waktu maupun biaya pemakainya.

d. Kemudahan. Penggunaan SIA dapat mempermudah pengguna dalam menyelesaikan pekerjaan.

3) Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi yang diberikan pada perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Prayudha (2014), indikator kompensasi dapat diukur melalui kesesuaian antara jenis kompensasi yang diterima karyawan seperti gaji, bonus, tunjangan dengan hasil kerja atau kinerja karyawan. Untuk meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, peneliti menggunakan kuesioner yang terdapat dalam penelitian Prayudha (2014) dan Hanita (2017).

F. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk menguji apakah instrumen dinyatakan valid atau tidak. Menurut Sugiyono dalam Basuki dan Nazaruddin (2017), instrumen yang dikatakan valid adalah menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Instrumen dikatakan valid apabila nilai $KMO > 0,5$, sedangkan apabila nilai $KMO < 0,5$ artinya instrumen tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah kuisisioner dapat digunakan oleh responden yang berbeda. Sugiyono (2004) dalam Basuki dan Nazaruddin (2017) juga mengungkapkan bahwa pertanyaan dalam kuisisioner dikatakan reliabel jika responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten.

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *cronbach alpha*. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* $> 0,7$ dan tidak reliabel apabila nilai *cronbach alpha* sama dengan atau dibawah $0,7$.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada tidaknya korelasi antara variabel independen. Variabel dikatakan terkena multikolinieritas apabila antar variabel independen memiliki korelasi yang tinggi. Apabila terkena multikolinieritas, maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen akan terganggu.

Pengujian multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF < 10 atau nilai *tolerance* $> 0,1$ maka data tidak terkena multikolinieritas, sebaliknya apabila nilai VIF > 10 atau nilai *tolerance* $< 0,1$ maka data terkena multikolinieritas.

b) Uji heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk melihat apakah data bersifat homogen atau heterogen. Data yang baik adalah data yang memiliki sifat homogen, sedangkan data yang heterogen dapat terkena heteroskedasitas.

Pengujian heteroskedasitas berupa uji glejser. Syarat agar tidak terkena heteroskedasitas dalam uji glejser adalah apabila nilai Sig > alpha 0,05, sedangkan apabila nilai Sig < alpha 0,05 maka data terkena heteroskedasitas atau data bersifat heterogen.

c) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data bersifat normal atau tidak. Uji normalitas dapat diketahui melalui Kolmogorov-Smirnov dengan melihat nilai asymp. Sig (2-tailed). Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai asymp. Sig (2-tailed) > alpha 0,05, sebaliknya apabila nilai asymp. Sig (2-tailed) < alpha 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

G. Uji Hipotesis dan Analisa data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan regresi linier berganda untuk menguji penerimaan hipotesis. Model persamaan yang digunakan dalam regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$KK = + {}_1KMT + {}_2MOT + {}_3SPI + {}_4SIA + {}_5KMS + e$$

Keterangan :

	= Konstanta
	= Koefisien
KK	= Kinerja Karyawan
KMT	= Kompetensi
MOT	= Motivasi
SPI	= Sistem Pengendalian Internal
SIA	= Sistem Informasi Akuntansi
KMS	= Kompensasi
e	= Error

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui jumlah nilai terkecil, terbesar, rata-rata dan standar deviasi dari sampel penelitian. Informasi yang digunakan untuk analisis deskriptif dapat dilihat melalui tabel maupun grafik.

2. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Uji ini digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam model penelitian yang digunakan (Nazaruddin & Basuki, 2017). Pengujian ini dilakukan dengan melihat tabel *model summary*. Nilai koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 sampai dengan 1. Nilai koefisien determinasi yang semakin kecil menunjukkan semakin kecil variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, semakin

besar nilai koefisien determinasi atau mendekati nilai 1 maka semakin besar pula variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

3. Uji Signifikan Simultan (Uji f)

Uji simultan digunakan untuk melihat variabel independen secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel dependen. Uji simultan dilakukan menggunakan tabel ANOVA dengan melihat nilai F. Apabila nilai Sig. < alpha 0,05 atau F hitung > F tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya apabila nilai Sig. > alpha 0,05 atau F hitung < F tabel maka variabel independen secara bersama-sama tidak mampu mempengaruhi variabel dependen.

4. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui terdukungnya variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Syarat penerimaan hipotesisnya yaitu apabila nilai Sig. < alpha 0,05, sedangkan apabila nilai Sig. > alpha 0,05 maka hipotesis tidak diterima.