

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:15), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Terkait dengan itu, jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan kuesioner.

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel Operasional variabel adalah bagian yang mendefinisikan sebuah variabel yang dapat diukur, dengan melihat pada dimensi (indikator) dari variabel tersebut (Juliansyah Noor, 2017:97). Dalam penelitian digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel pada penelitian ini. Penelitian ini menggunakan 3 jenis variabel yaitu variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening. Adapun definisi variabel untuk penelitian ini, antara lain:

1. Variabel Dependen

Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (Sugiyono, 2018:57). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja manajerial (Y).

2. Variabel Independen

Variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2018:57). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Partisipasi anggaran (X_1) Asimetri Information (X_2) dan Job Relevant Information(X_3).

3. Variabel Intervening

Menurut Sugiyono (2018:58) menyatakan bahwa variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis memengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyalah/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung memengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah kepuasan kerja (Z).

Skala yang dipakai pada penelitian ini berdasarkan dari penelitian Meirina dan Aziora (2020) adalah :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Tabel 3.1 Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Pernyataan (Item)	Skala	Sumber (Penelitian Terdahulu)
1	Kinerja Manajerial (Y)	Perencanaan	Manajer terlibat dalam penyusunan anggaran di perusahaan.	1-5	(Meirina dan Aziora, 2020)
		Koordinasi	Atasan memberikan alasan ketika merevisi anggaran yang telah disusun.		
		Evaluasi	Pemberian saran dan pendapat aktif dalam penyusunan anggaran.		
		Investigasi	Manajer terlibat dalam penyusunan akhir anggaran.		
		Pengawasan	Kontribusi dalam penyusunan anggaran dianggap penting.		
		Pengaturan Staff	Pengaturan staf diatur dengan baik dan sesuai dengan posisinya		
		Negoisasi	Bernegosiasi dengan bawahannya dengan sangat baik		

Sumber: Diolah Penulis (2026)

Kinerja manajerial merupakan tingkat keberhasilan manajer dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja ini mencerminkan kemampuan manajer dalam mengelola sumber daya organisasi, mengambil keputusan yang tepat, serta memastikan bahwa aktivitas operasional berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Dalam menjalankan tugasnya, seorang manajer dituntut memiliki kemampuan dalam menyusun perencanaan yang matang, menetapkan sasaran kerja, mengorganisasikan pembagian tugas, memberikan arahan kepada bawahan, membangun koordinasi antarbagian, melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan, serta mengevaluasi hasil kerja untuk memastikan seluruh kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana. Kemampuan tersebut menjadi faktor penting karena setiap keputusan yang diambil oleh manajer akan memengaruhi efektivitas operasional organisasi dan pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja manajerial dapat diukur berdasarkan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pelaksanaan fungsi manajemen dalam suatu organisasi. Pengukuran ini tidak hanya menitikberatkan pada hasil akhir yang dicapai, tetapi juga pada proses bagaimana seorang manajer menjalankan tugas, peran, serta tanggung jawabnya. Dengan demikian, semakin baik kemampuan manajer dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajerial tersebut, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja manajerial yang dihasilkan.

Dalam penelitian akuntansi manajemen, pengukuran kinerja manajerial umumnya menggunakan instrumen yang telah banyak diterapkan dalam berbagai penelitian terdahulu. Salah satunya adalah penelitian oleh Meirina dan Aziora (2020) yang menggunakan indikator-indikator aktivitas manajerial sebagai dasar pengukuran kinerja. Terdapat 9 indikator Perencanaan – Investigasi – Pengkoordinasian – Evaluasi – Pengawasan – Pengaturan Staff – Negoisasi – Perwakilan – Kinerja secara menyeluruh. Tetapi pada penelitian ini hanya menggunakan 7 indikator Perencanaan – Koordinasi – Evaluasi – Investigasi – Pengawasan – Pengaturan Staff – Negoisasi disebabkan Pemilihan tujuh indikator tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa indikator-indikator tersebut merupakan aktivitas manajerial yang paling sering dilakukan dan paling relevan dengan tugas serta tanggung jawab responden dalam menjalankan fungsi manajemen sehari-hari.

Sementara itu, indikator perwakilan (*representation*) tidak digunakan karena aktivitas mewakili organisasi di luar instansi tidak dilakukan oleh seluruh responden dan hanya menjadi kewenangan jabatan tertentu. Selain itu, indikator kinerja secara menyeluruh (*overall performance*) tidak digunakan karena bersifat umum dan berpotensi menimbulkan penilaian yang subjektif, sehingga dapat menyebabkan tumpang tindih dengan indikator-indikator kinerja manajerial lainnya yang sudah mampu menggambarkan kinerja responden secara lebih spesifik. Oleh karena itu, penggunaan tujuh indikator dianggap telah cukup mewakili pengukuran kinerja manajerial dalam penelitian ini serta lebih sesuai dengan karakteristik responden dan tujuan penelitian.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Pernyataan (Item)	Skala	Sumber (Penelitian Terdahulu)
2	Partisipasi Anggaran (X1)	Keterlibatan dalam penyusunan anggaran	Manajer terlibat dalam penyusunan anggaran di perusahaan.	1-5	(Meirina dan Aziora,2020)
		Kejelasan komunikasi anggaran.	Atasan memberikan alasan ketika merevisi anggaran yang telah disusun.		
		Frekuensi pemberian usulan atau pendapat.	Pemberian saran dan pendapat aktif dalam penyusunan anggaran.		
		Pengaruh manajer dalam anggaran akhir	Manajer selalu terlibat dalam penyusunan akhir anggaran		
		Tingkat kontribusi dalam penyusunan anggaran	Kontribusi dalam penyusunan anggaran dianggap penting.		

Sumber: Diolah Penulis (2026)

Partisipasi anggaran merupakan tingkat keterlibatan manajer atau individu dalam proses penyusunan anggaran organisasi. Partisipasi ini menunjukkan sejauh mana bawahan diberi kesempatan untuk memberikan masukan, pendapat, serta

pengaruh dalam penentuan target anggaran yang akan dicapai. Dalam proses penganggaran, partisipasi memiliki peran penting karena dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, komitmen, serta motivasi individu terhadap pencapaian anggaran yang telah disepakati bersama.

Partisipasi anggaran merupakan salah satu pendekatan dalam sistem penganggaran yang memberikan kesempatan kepada manajer tingkat menengah maupun bawah untuk berperan aktif dalam penyusunan anggaran. Keterlibatan tersebut memungkinkan setiap individu menyampaikan informasi mengenai kondisi, kebutuhan, serta kendala yang dihadapi pada unit kerjanya. Informasi tersebut sangat penting karena pihak yang terlibat secara langsung dalam kegiatan operasional umumnya memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai kemampuan, potensi, dan kebutuhan unit kerja dibandingkan manajemen puncak. Oleh karena itu, partisipasi anggaran dapat menghasilkan anggaran yang lebih sesuai dengan kondisi nyata organisasi.

Selain berfungsi sebagai alat perencanaan, partisipasi anggaran juga menjadi sarana komunikasi antara atasan dan bawahan. Melalui komunikasi yang baik, setiap pihak dapat mendiskusikan target yang akan dicapai, menyampaikan berbagai pertimbangan, serta menyepakati alokasi sumber daya yang diperlukan. Proses komunikasi tersebut dapat mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan koordinasi antarbagian, dan menciptakan kesamaan persepsi mengenai tujuan organisasi. Dengan demikian, pelaksanaan anggaran dapat berjalan lebih efektif karena seluruh pihak memahami peran dan tanggung jawab masing-masing.

.Proses ini juga mendorong terjadinya komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan, sehingga informasi yang digunakan dalam penyusunan anggaran menjadi lebih akurat dan relevan. Selain itu, partisipasi anggaran dapat mengurangi kesenjangan informasi antara manajemen puncak dan manajer operasional, serta berkontribusi dalam meningkatkan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja.

Sejalan dengan penelitian Meirina dan Aziora (2020), partisipasi anggaran memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja manajerial, terutama ketika individu merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan adanya partisipasi, manajer akan lebih memahami target yang ditetapkan dan terdorong untuk mencapainya secara optimal.

Salah satunya adalah penelitian Meirina dan Aziora (2020) yang menggunakan indikator-indikator partisipasi anggaran sebagai alat ukur untuk menilai sejauh mana keterlibatan dan pengaruh individu dalam proses penyusunan anggaran, mulai dari pemberian usulan, penyampaian pendapat, hingga pengambilan keputusan terkait anggaran yang ditetapkan organisasi. Terdapat 6 indikator Keterlibatan anggaran - komunikasi anggaran - Pemberian usulan - Keterlibatan akhir dan Frekuensi penyampaian pendapat. Tetapi pada penelitian ini hanya menggunakan 5 indikator Keterlibatan anggaran - komunikasi anggaran - Pemberian usulan - Keterlibatan akhir disebabkan Karena indikator “frekuensi penyampaian pendapat” lebih menekankan pada banyaknya atau seberapa sering responden menyampaikan pendapat, bukan pada kualitas keterlibatan maupun pengaruhnya dalam proses penyusunan anggaran. Selain itu, aspek penyampaian pendapat tersebut sudah tercakup dalam indikator komunikasi anggaran dan

pemberian usulan, sehingga jika tetap digunakan akan terjadi tumpang tindih pengukuran (redundansi indikator). Oleh karena itu, penelitian ini mengeliminasi indikator tersebut agar pengukuran lebih fokus, sederhana, dan tidak terjadi pengulangan konsep, namun tetap mampu menggambarkan partisipasi anggaran secara akurat.

Tabel 3.3 Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Pernyataan (Item)	Skala	Sumber (Penelitian Terdahulu)
3	Asimetri Informasi (X2)	Akses Informasi	Manajer bawah seringkali memiliki informasi yang lebih banyak mengenai unit tanggung jawabnya.	1-5	Hantono (2022)
		Pemahaman Unit	Manajer bawah lebih mengetahui bagaimana unit tanggung jawabnya dapat memenuhi pencapaian.	1-5	
		Informasi anggaran	Manajer bawah lebih paham atau mengetahui berapa jumlah pendapatan dengan pengeluaran.	1-5	
		Strategi Tujuan	Manajer bawah lebih mengetahui bagaimana cara unit tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan.	1-5	

Sumber: Diolah Penulis (2026)

Asimetri informasi merupakan kondisi di mana terjadi ketidakseimbangan informasi antara pihak-pihak yang terlibat dalam organisasi, khususnya antara atasan dan bawahan. Dalam situasi ini, bawahan umumnya memiliki informasi yang lebih lengkap terkait kondisi operasional dibandingkan atasan, sehingga dapat memengaruhi proses pengambilan keputusan, terutama dalam penyusunan anggaran dan pelaksanaan tugas manajerial Menurut Hantono (2022),

asimetri informasi adalah perbedaan informasi yang diterima oleh atasan dan bawahan. Kondisi ini dapat menyebabkan terjadinya distorsi informasi karena pihak yang memiliki informasi lebih banyak berpotensi memanfaatkan keunggulan tersebut untuk kepentingan tertentu. Oleh karena itu, asimetri informasi menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam organisasi karena dapat memengaruhi efektivitas pengendalian, transparansi, serta kualitas keputusan yang diambil oleh manajemen.

Dalam bidang akuntansi manajemen, asimetri informasi sering dikaitkan dengan proses penyusunan anggaran. Bawahan yang lebih mengetahui kondisi operasional dapat menggunakan informasi yang dimilikinya untuk mengusulkan target anggaran yang lebih mudah dicapai atau melebihi kebutuhan sumber daya dibandingkan kondisi yang sebenarnya. Fenomena tersebut dikenal sebagai *budgetary slack* atau senjangan anggaran, yaitu kondisi ketika target anggaran sengaja dibuat lebih longgar agar lebih mudah direalisasikan. Akibatnya, anggaran yang dihasilkan menjadi kurang mencerminkan kondisi organisasi yang sebenarnya sehingga efektivitas anggaran sebagai alat perencanaan dan pengendalian dapat menurun.

semakin tinggi tingkat asimetri informasi, maka semakin besar kemungkinan terjadinya ketidaksesuaian informasi antara atasan dan bawahan yang dapat berdampak pada menurunnya kinerja organisasi. Sebaliknya, apabila informasi yang dimiliki antar pihak lebih seimbang, maka proses pengambilan keputusan dapat berjalan lebih efektif dan objektif.

Tabel 3.4 Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Pernyataan (Item)	Skala	Sumber (Penelitian Terdahulu)
4	<i>Job Relevant Information (X3)</i>	Kejelasan Informasi	Mendapatkan informasi yang jelas terkait pekerjaan/penyusunan anggaran perusahaan.	1-5	Hantono (2022)
		Kecukupan Informasi	Informasi yang didapatkan terkait penyusunan anggaran memadai dan layak.	1-5	
		Relevansi Informasi	Informasi yang didapatkan relevan dengan tujuan dari penyusunan anggaran.	1-5	
		Validasi Informasi	Memeriksa informasi yang sama dari beberapa sumber independen untuk memvalidasi keakuratannya.	1-5	

Sumber: Diolah Penulis (2026)

Job Relevant Information merupakan informasi yang berkaitan langsung dengan tugas, pekerjaan, dan tanggung jawab individu dalam organisasi sehingga dapat membantu pengambilan keputusan yang lebih efektif dan tepat sasaran. Informasi yang relevan dengan pekerjaan memungkinkan individu memahami kondisi pekerjaan secara lebih akurat, mengurangi ketidakpastian, serta meningkatkan kemampuan dalam menyusun dan melaksanakan tugas sesuai tujuan organisasi.

Job Relevant Information merupakan salah satu unsur penting dalam sistem informasi manajemen karena menyediakan berbagai informasi yang dibutuhkan oleh manajer maupun karyawan dalam menjalankan tugasnya. Informasi tersebut dapat berupa data mengenai kondisi operasional perusahaan, target organisasi, kebijakan manajemen, laporan keuangan, anggaran, standar operasional prosedur, hasil evaluasi kinerja, maupun informasi lain yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Informasi yang diperoleh harus memiliki kualitas yang baik, yaitu akurat, relevan, lengkap, tepat waktu, dan mudah dipahami agar dapat memberikan manfaat bagi pengambilan keputusan.

Selain mendukung proses pengambilan keputusan, *Job Relevant Information* juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Informasi yang relevan memungkinkan manajer bekerja secara lebih efektif karena setiap keputusan didasarkan pada data dan fakta yang sesuai dengan kondisi pekerjaan.

Dalam konteks penganggaran, *Job Relevant Information* membantu manajer atau karyawan memperoleh data yang dibutuhkan untuk merencanakan,

mengoordinasikan, dan mengevaluasi pekerjaan sehingga dapat meningkatkan efektivitas kinerja dan meminimalkan terjadinya kesalahan dalam pengambilan keputusan. Semakin tinggi informasi yang relevan dengan pekerjaan yang dimiliki individu, maka semakin baik pula kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan mencapai target organisasi adapun indikator *Job Relevant Information* menurut Hantono (2022)

Tabel 3.5 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan (Item)	Skala	Sumber (Penelitian Terdahulu)
Kepuasan Kerja (Z)	Ketepatan Gaji	Gaji atau upah diberikan tepat waktu	1-5	Lina, (2018)
	Keadilan Promosi	Kebijakan promosi dilakukan secara adil		
	Kepemimpinan Atasan	Kemampuan atasan dalam memimpin perusahaan		
	Motivasi Kerja	Atasan memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja		
	Kesesuaian Tunjangan	Tunjangan yang saya terima dari perusahaan sesuai		
	Sarana Kerja	Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas		

Variabel	Indikator	Pernyataan (Item)	Skala	Sumber (Penelitian Terdahulu)
	Penghargaan Karyawan	Pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi		
	Hubungan Antar Karyawan	Menghormati dan menghargai antar karyawan		

Sumber: Diolah Penulis (2026)

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaan yang dijalankannya sebagai hasil dari penilaian atas berbagai aspek pekerjaan, seperti lingkungan kerja, penghargaan, hubungan dengan rekan kerja, serta kesempatan pengembangan diri. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana harapan dan kebutuhan individu dalam pekerjaan dapat terpenuhi sehingga mampu menciptakan rasa nyaman, senang, dan termotivasi dalam bekerja.

Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh besarnya imbalan yang diterima, tetapi juga oleh berbagai aspek lain yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut meliputi kesesuaian beban kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, sistem promosi jabatan, kondisi lingkungan kerja, keamanan kerja, kejelasan tugas, penghargaan atas prestasi, serta keadilan yang diterapkan dalam organisasi. Apabila berbagai aspek tersebut mampu memenuhi harapan karyawan, maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat. Sebaliknya, apabila terdapat ketidaksesuaian

antara harapan individu dengan kondisi pekerjaan yang diterima, maka kepuasan kerja cenderung menurun.

Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, loyalitas, tanggung jawab, dan kinerja yang lebih baik terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menimbulkan penurunan motivasi, produktivitas, dan komitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas dan keberhasilan organisasi Berikut indikator kepuasan kerja menurut Lina, (2018)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:130). Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan dengan berbagai jabatan yaitu berjumlah 190 orang. (japfa id.)

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi penelitian dan digunakan sebagai perwakilan untuk menggambarkan keseluruhan objek yang diteliti. Penggunaan sampel dilakukan ketika jumlah populasi terlalu besar sehingga tidak dapat diteliti secara penuh karena keterbatasan waktu, biaya, dan sumber daya. Oleh

karena itu, pemilihan sampel harus melalui prosedur tertentu agar tetap mampu mencerminkan kondisi populasi secara representatif (Sugiyono, 2023). Jumlah sampel pada penelitian ini ditentukan menggunakan Tabel Krejcie dan Morgan dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) 5%. Pendekatan ini dipilih untuk memastikan bahwa jumlah sampel yang diperoleh telah memenuhi standar statistik, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan dengan lebih akurat terhadap populasi. Dalam pengambilan jumlah sampel, penelitian ini mengacu pada tabel jumlah sampel yang dikembangkan oleh Krejcie dan Morgan. Tabel 3.2 adalah rincian jumlah sampel berdasarkan tabel Krejcie dan Morgan (1970, p.2)

Tabel 3.6 Jumlah Sampel Krejcie dan Morgan

N	S			N	S			N	S		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	653	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270

N	S			N	S			N	S		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1050	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1100	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1200	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1300	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1400	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1500	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1600	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1700	485	292	235	750000	663	348	271
230	171	139	125	1800	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	1900	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2000	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2200	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	664	349	272

Sumber: Krecjie dan Morgan 1970

Berdasarkan tabel tersebut, dengan *margin of error* 0.5 dan tingkat kepercayaan 95% maka populasi sekitar 190 karyawan dapat diwakili dengan sampel minimal sebanyak 123 karyawan. Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 123 karyawan.

D. Objek Dan Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada tahun 2026, dengan periode pengumpulan data yang dilakukan selama kurang lebih 3 bulan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian.

E. Metode Dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:15), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel

tertentu, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan berupa data primer, yaitu data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari objek penelitiannya. Data primer yang digunakan, meliputi observasi dan kuesioner yang diberikan peneliti kepada responden secara langsung.

F. Teknik Pengolaan Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan penghitungan komputasi program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) karena program ini memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis menggunakan menu-menu dekriptif dan kotak-kotak dialog sederhana, sehingga mudah dipahami cara pengoperasiannya (Sugianto, 2007, hlm. 1).

Menurut Hasan (2006, hlm. 24) pengolahan data adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu. Pengolahan data bertujuan mengubah data mentah dari hasil pengukuran menjadi data yang lebih halus sehingga memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut (Sudjana, 2001, hlm. 128).

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan nilai variabel yang diteliti. Pengujian validitas dalam SPSS dapat

menggunakan salah satu dari tiga metode analisis yang umum digunakan, yaitu Korelasi Pearson, *Corrected Item Total Correlation*, atau Analisis Faktor Konfirmatori.

Dalam penelitian ini, pengujian analisis yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas data adalah korelasi pearson. Untuk menunjukkan valid atau tidaknya data, dapat dilihat pada nilai signifikansi. Jika signifikansi $\leq 0,05$, data valid, tetapi jika signifikansi $> 0,05$, data tidak valid (Priyatno, 2018:21).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2018:25), uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajekan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya, apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala Likert) adalah Cronbach Alpha. Menurut Sekaran (1992), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji layak atau tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan uji linieritas.

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antarvariabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas. Metode uji multikolinieritas yang umum digunakan, yaitu melihat nilai *Tolerance* dan *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi.

Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinieritas, yaitu mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan mempunyai angka *Tolerance* lebih dari 0,1 (Priyatno, 2018:134).

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2018:136) menyatakan bahwa heteroskedastisitas adalah keadaan di mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser.

Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05, tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak, dapat menggunakan uji statistik non parametik.

Uji statistik non parametik yang digunakan adalah metode *Kolmogorov Smirnov Z* pada program SPSS 25.0. Apabila signifikansi $> 0,05$, maka dikatakan data berdistribusi normal (Priyatno, 2018:77).

d. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Untuk melakukan uji linieritas digunakan program SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05.

Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi (pada kolom *Deviation for Linearity*) lebih dari 0,05, atau teori lain mengatakan jika signifikansi (pada kolom *F Linearity*) kurang dari 0,05, akan dikatakan linier Priyatno (2018:78).

3. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, peneliti menggunakan beberapa analisis, yaitu analisis regresi sederhana (H_1, H_2, H_3, H_4, H_5) dan analisis jalur dan uji sobel (H_6, H_7).

4. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen, untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya (positif atau negatif), seberapa besar pengaruhnya, dan untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan menggunakan variabel independen (Priyatno, 2018:93).

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama sampai hipotesis kelima (Sugiyono, 2018:300). Langkah-langkah dalam analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut:

- a. Membuat garis linier sederhana

$$Y = X_1 + X_2 + X_3$$

Keterangan:

Y : Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

X₁ : Subyek pada variabel independen

X₂ : Subyek pada variabel independen

X₃ : Subyek pada variabel independen

- b. Koefisien korelasi dan determinasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui apakah variabel X mempunyai pengaruh positif atau negatif terhadap variabel Y. Cara yang digunakan dalam penilaian koefisien korelasi adalah dengan melihat r hitung dengan nilai R pada tabel *Model Summary*. Apabila r hitung bernilai positif maka pengaruh yang terjadi adalah pengaruh positif, dan sebaliknya apabila nilai r hitung bernilai negatif maka pengaruh yang

terjadi adalah pengaruh negatif. Nilai koefisien determinasi (R^2) merupakan sejauh mana variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X. R square (R^2) dapat dilihat di tabel *Model Summary* pada hasil regresi dalam SPSS. Jumlah akan dikalikan 100 yang berarti dalam bentuk persen. Selanjutnya, hasil yang tertera dalam R^2 yang sudah dalam bentuk persentase berarti nilai yang menunjukkan sejauh mana variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X. Sisanya ($100-R^2$ (dalam bentuk persentase)) merupakan nilai yang menunjukkan bahwa variabel Y dijelaskan oleh variabel lain, selain variabel X.

c. Uji regresi secara parsial

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis (H_1 , H_2 , H_3 , H_4 , H_5) akan diterima atau ditolak. Pengujian t menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika t hitung lebih kecil daripada t tabel dengan tingkat signifikansi 5% maka mempunyai pengaruh yang tidak signifikan. Sebaliknya, jika t hitung lebih besar daripada t tabel dengan tingkat signifikansi 5% maka mempunyai pengaruh yang signifikan. Selain itu, untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau tidak, dapat dilihat pada nilai Sig. atau signifikansi yang terdapat dalam tabel *Coefficients* hasil olah data. Jika nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Sebaliknya jika nilai Sign. lebih besar dari 0,05 maka hipotesis diterima.

6. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur dan uji sobel digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan untuk menguji pengaruh variabel mediasi (variabel *intervening*) dalam memediasi variabel independen terhadap variabel dependen.

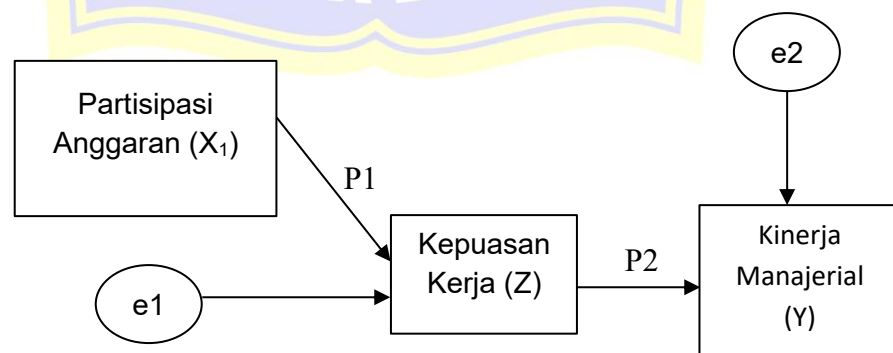
1) Analisis Jalur

Analisis jalur atau *path analysis* adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antarvariabel (causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. (Priyatno, 2018:211). Hubungan antar variabel dalam analisis jalur ada dua yaitu:

- a) Pengaruh langsung (*direct effect*) biasanya digambarkan dengan panah satu arah dari satu variabel ke variabel lainnya.
- b) Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) digambarkan dengan panah satu arah pada satu variabel pada variabel lain, kemudian dari variabel lain panah satu arah ke variabel berikutnya.

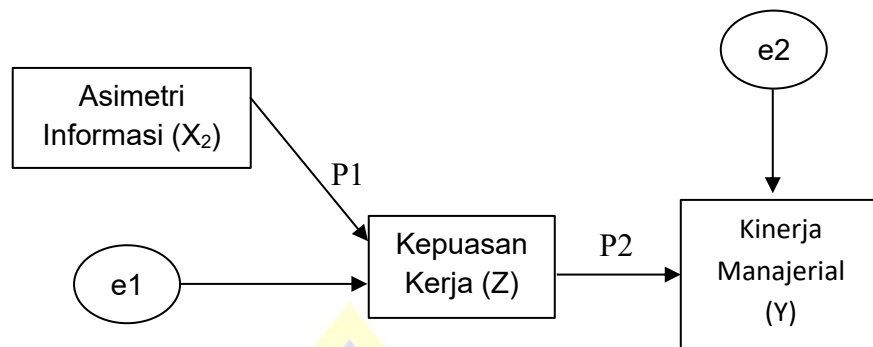
Berikut ini merupakan dua persamaan dari analisis jalur hipotesis VI, VII dan hipotesis VIII:

Gambar 3.1 Model Struktur Analisis Jalur Hipotesis VI (1)



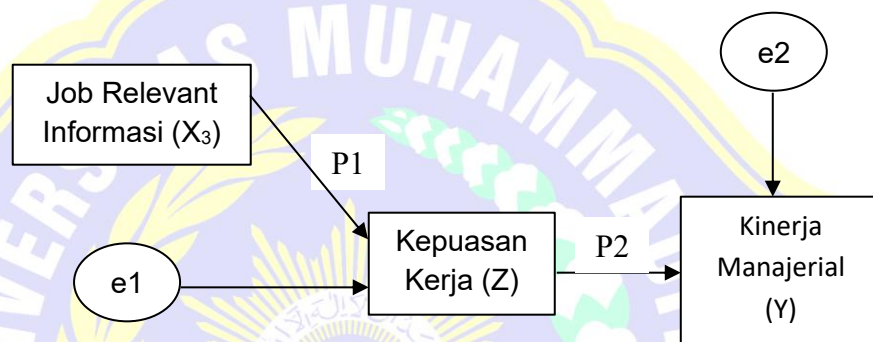
Sumber : Peneliti (2026)

Gambar 3.2 Model Struktur Analisis Jalur Hipotesis VII (2)



Sumber : Peneliti (2026)

Gambar 3.3 Model Struktur Analisis Jalur Hipotesis VIII (3)



Sumber : Peneliti (2026)

Model ini menggambarkan adanya hubungan antara variabel eksogen X_1 (Partisipasi Anggaran), X_2 (Asimetri Informasi), X_3 (Job Relevant Information) dan variabel endogen yaitu Z (Kepuasan Kerja), dan Y (Kinerja Manajerial). Setiap variabel eksogen maupun endogen (X_1 , X_2 , Z , Y) digambarkan dalam bentuk persegi atau kotak, sedangkan *error* (e_1 , e_2) atau variabel lain di luar sistem digambarkan dalam bentuk lingkaran. Pengaruh X_1 , X_2 terhadap Z dan dari Z terhadap Y disebut pengaruh langsung (*direct effect*), sedangkan X_1 terhadap Y melalui Z disebut pengaruh tidak langsung

(*indirect effect*). Untuk mencari besarnya e_1 dan e_2 dapat menggunakan rumus:

$$= \sqrt{1 - R^2}$$

Priyatno (2018:212)

Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan, Dalam hal ini persamaan tersebut adalah:

Hipotesis VI

$$KEP = \alpha + a PA + e_1$$

$$KIN = \alpha + c PA + b KEP + e_2$$

Hipotesis VII

$$KEP = \alpha + a AI + e_1$$

$$KIN = \alpha + c AI + b KEP + e_2$$

Hipotesis VIII

$$KEP = \alpha + a JRI + e_1$$

$$KIN = \alpha + c JRI + b KEP + e_2$$