

Skripsi

Pengaruh *High Performance Work System* (HPWS) Terhadap Perilaku Proaktif Karyawan Dengan *Self-Efficacy* dan Orientasi Tugas Inovatif Sebagai Variabel Mediasi

Diajukan untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar
Sarjana Akuntansi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang



Yustyana Friska

13.60.0011

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Katolik Soegijapranata

Semarang

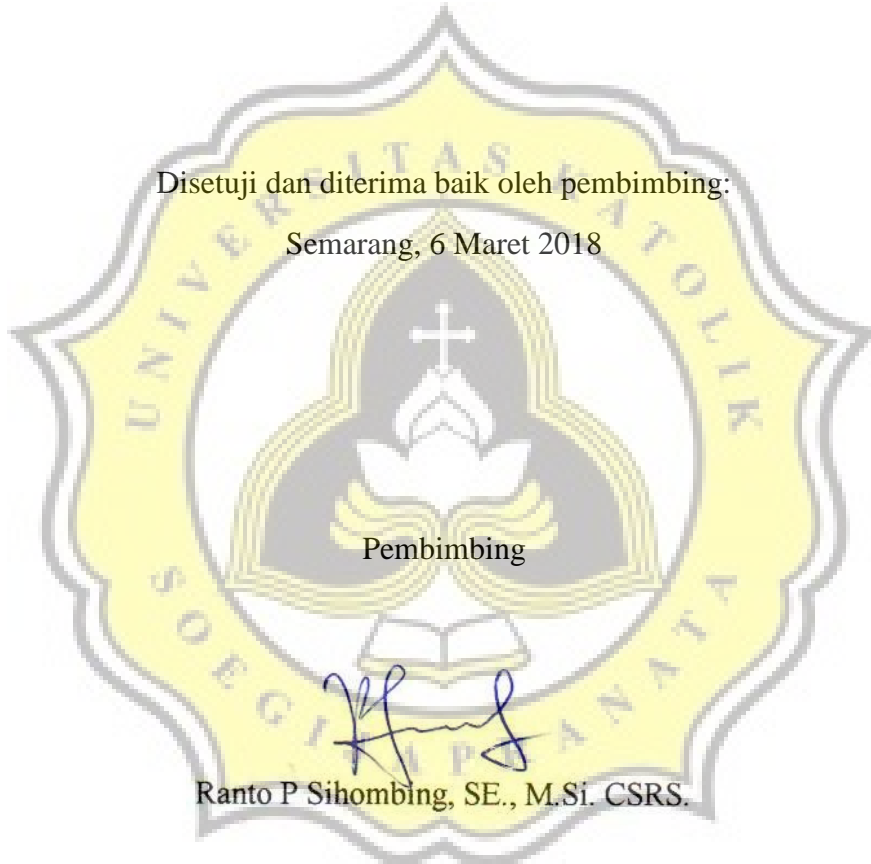
2018

Skripsi dengan judul:

Pengaruh *High Performance Work System* (HPWS) Terhadap Perilaku Proaktif Karyawan Dengan *Self-Efficacy* dan Orientasi Tugas Inovatif Sebagai Variabel Mediasi

Oleh:
Yustyana Friska
13.60.0011

Disetujui dan diterima baik oleh pembimbing:
Semarang, 6 Maret 2018



Ranto P Sihombing, SE., M.Si. CSRS.

Telah diterima dan disahkan oleh panitia penguji pada:
6 Maret 2018 skripsi dengan judul:

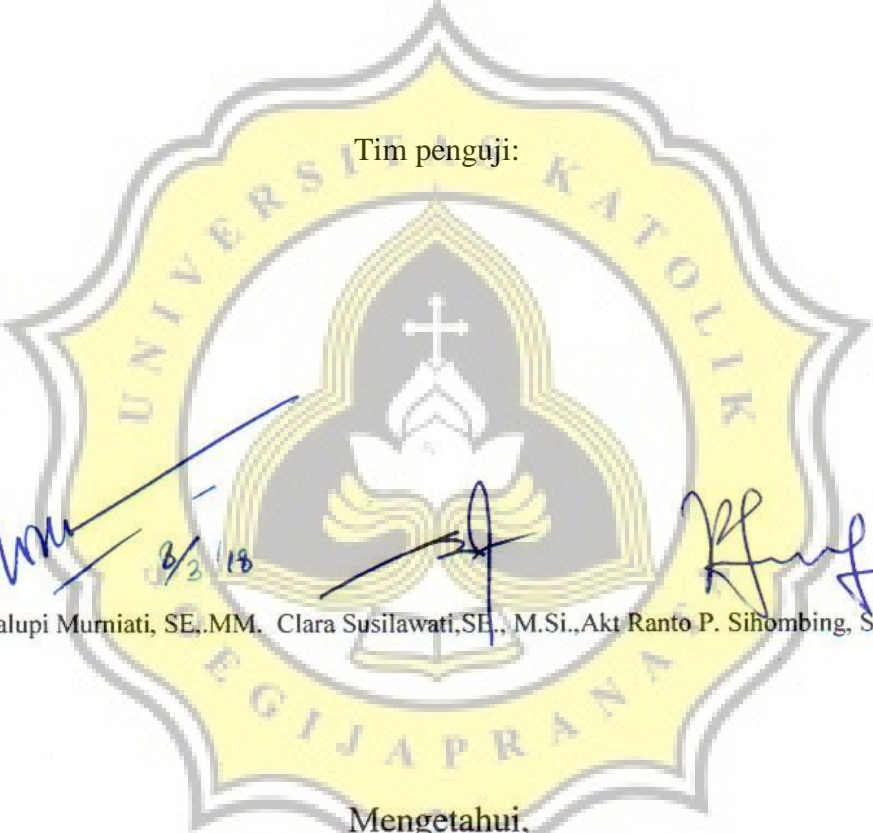
**Pengaruh *High Performance Work System* (HPWS) Terhadap Perilaku Proaktif
Karyawan dengan *Self-Efficacy* dan Orientasi Tugas Inovatif Sebagai Variabel Mediasi**

Oleh:

Yustyana Friska

13.60.0011

Tim penguji:



Dr. Monika Palupi Murniati, SE.,MM. Clara Susilawati, SE., M.Si.,Akt Ranto P. Sihombing, SE, M.Si.CSRS

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekōnomi dan Bisnis

Unika Soegijapranata



Drs. Sentot Suciarto A., MP., Ph.D.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

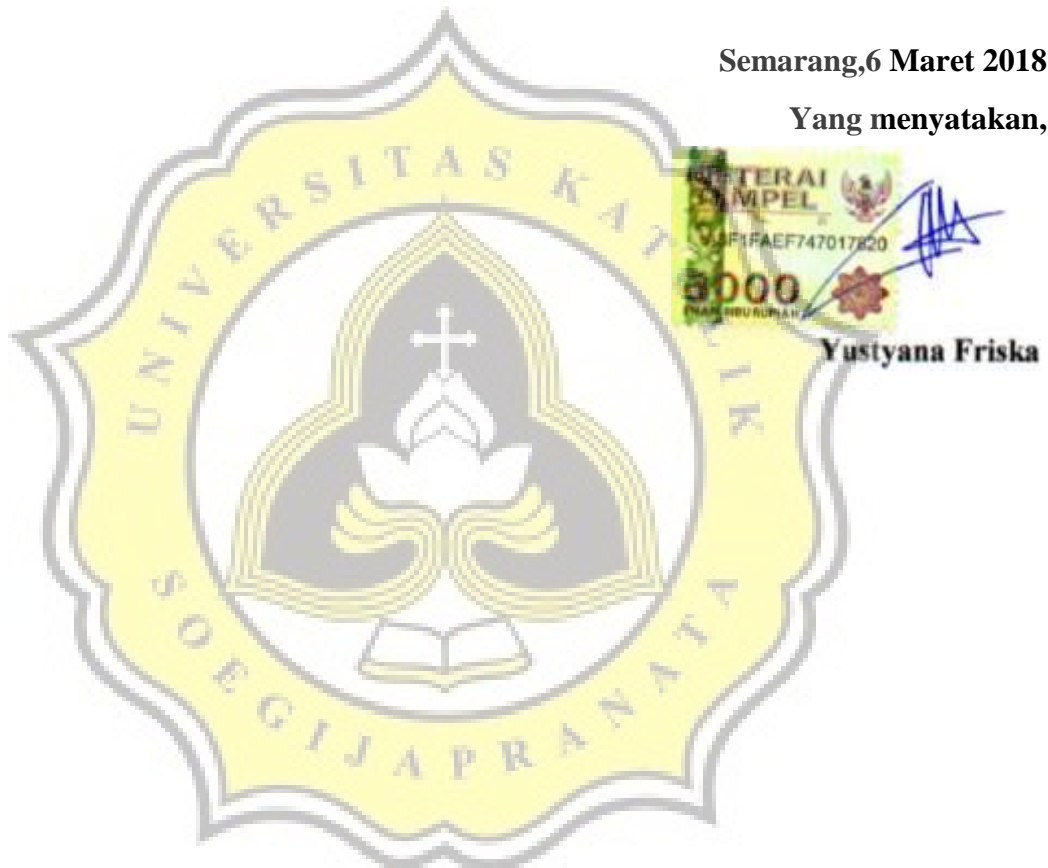
Saya, yang bertanda tangan dibawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Pengaruh High Performance Work System (HPWS) Terhadap Perilaku Proaktif Karyawan Dengan Self-Efficacy dan Orientasi Tugas Inovatif Sebagai Variabel Mediasi

Benar-benar merupakan karya saya. Saya tidak mengambil sebagian atau seluruh karya orang lain yang seolah-olah saya akui sebagai karya saya. Apabila saya melakukan hal tersebut, maka gelar dan ijasah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Katolik Soegijapranata.

Semarang, 6 Maret 2018

Yang menyatakan,



Kata Pengantar

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus, saya ucapkan karena skripsi dengan judul “Pengaruh *High Performance Work System* (HPWS) Terhadap Perilaku Proaktif Karyawan Dengan *Self-Efficacy* dan Orientasi Tugas Inovatis Sebagai variabel Mediasi” telah dapat saya selesaikan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unika Soegijapranata Semarang.

Dalam era globalisasi, perkembangan yang pesat dalam dunia usaha yang memunculkan perusahaan baru dan jenis usaha baru. Kondisi ini memunculkan tingkat persaingan bisnis semakin berat. Sumber daya manusia merupakan salah satu hal terpenting dalam menjaga kelangsungan sebuah usaha dan pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga perusahaan harus memilih sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang cukup baik. Standar pemilihan sumber daya manusia yang tinggi, memunculkan sistem *High Performance Work Systems* didalam perusahaan. *High Performance Work Systems* adalah kebijakan dan praktek sumber daya manusia perusahaan yang menunjukkan alignment yang kuat dengan sasaran operasional dan strategi bersaing organisasi. Dengan menerapkan sistem kinerja yang tinggi perusahaan mengharuskan setiap karyawan memiliki sikap yang proaktif. Dalam penelitian ini menggunakan dua mediator yaitu *self-efficacy* yaitu kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya dalam melakukan pekerjaannya dan orientasi tugas inovatif dimana seorang karyawan bertindak inovatif pada pekerjaannya. Skripsi ini berhasil menemukan bukti empiris bahwa dengan menetapkan *High performance Work System* yang tinggi akan membentuk *self-efficacy* dan orientasi tugas inovatif yang tinggi pula akan menghasilkan perilaku proaktif bagi perusahaan.

Selesainya skripsi ini saya akui tidak terlepas dari bantuan dan dukungan beberapa pihak. Untuk itu penuli ucapkan terima kasih kepada :

1. Mama saya yang selalu mendukung dan mendoakan saya hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Ranto P. Sihombing, SE, Msi., CSRS. Selaku Dosen Pembimbing yang bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi dan membimbing saya.
3. Ibu Monika Palupi dan Ibu Clara selaku dosen penguji yang telah menguji dan memberikan masukan kepada saya.
4. Bapak dan Ibu dosen yang telah mengajar dan mendidik saya untuk dapat ahli dibidang yang saya minati yaitu akuntansi sejak semester satu hingga saya dapat menyelesaikan kuliah saya.
5. Sahabat saya Ribka, Monica, Celza, Sherly, Ovina dan Nadya yang selalu mengingatkan saya dan mendukung saya serta mendoakan saya.teman yang selalu mau mendengarkan setiap keluh kesah saya. Dan teman yang selalu ada dalam suka dan suka dari awal kuliah hingga saat ini kami melanjutkan kehidupan kami dengan bekerja masing-masing. See you on top girls.
6. Teman – teman seperjuangan saya Ruth Olivia, Kenny, Maryo, Angel, Nita, Dea yang tak hentinya memberikan dukungan kepada saya hingga saya bisa melewati sidang dengan baik.
7. Teman – teman konsel saya Ryan, Matthew, Lai, Juli, Ivan, Ko Gerry, Ci Ade, Ci Cella terima kasih atas doa yang kalian dan semangat yang kalian berikan kepada saya hingga pada akhirnya saya bisa lulus dan menyelesaikan tugas saya sebagai mahasiswa S1.
8. Semua pihak yang memberikan dukungan dan doa kepada saya hingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata saya menyadari skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saya dengan senang hati menerima segala kritik dan saran yang dapat bermanfaat bagi kita semua.

Semarang, 6 Maret 2018

Penulis,

Yustyana Friska



DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Surat Pernyataan Keaslian Skripsi.....	iv
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	x
Abstrak.....	xi
Bab I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Kerangka Pikir.....	6
1.6 Sistematika Penulisan.....	7
Bab II LANDASAN TEORI	
2.1 High Performance Work System (HPWS)	8
2.2 Self Efficacy.....	9
2.3 Orientasi Tugas Inovatif.....	9
2.4 Perilaku Proaktif.....	10
2.5 Teori Motivasi.....	10
2.6 Pengembangan Hipotesis.....	11
2.6.1 Pengaruh hpws Terhadap Perilaku Proaktif Dengan Mediasi Self-Efficacy	11
2.6.2 Pengaruh HPWS Terhadap Perilaku Proaktif Dengan Mediasi Orientasi Tugas Inovatif.....	12
Bab III METODE PENELITIAN	
3.1 Populasi dan Sampel Penelitian.....	14
3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	14
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	15
3.4 Definisi dan Pengukuran Variabel.....	15
3.4.1 Variabel Independen.....	15
3.4.2 Variabel Dependen.....	16
3.4.3 Variabel Mediasi.....	17
3.5 Pengujian Alat Pengumpulan Data.....	18
3.5.1 Uji Validitas.....	18
3.5.2 Uji Reabilitas.....	18
3.6 Teknik Analisis Data.....	20
3.6.1 Uji Asumsi Klasik.....	20
3.6.1.1 Uji Normalitas.....	20
3.6.1.2 Uji Multikolinearitas.....	20
3.6.1.3 Uji Heterokedastisitas.....	22
3.6.1.4 Uji Hipotesis.....	22
Bab IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Demografi Responden.....	24
4.2 Gambaran Umum Responden.....	26
4.3 Hasil Pengujian Alat Analisis Data.....	27
4.3.1 Hasil Pengujian Validitas.....	27

4.3.2 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	28
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	31
4.4.1 Uji Normalitas.....	31
4.4.2 Uji Heterokedastisitas.....	32
4.4.3 Uji Multikolinearitas.....	32
4.5 Uji Hipotesis.....	34
4.6 Pembahasan.....	38
4.6.1 Pembahasan Hipotesis 1	38
4.6.2 Pembahasan Hipotesis 2	39
Bab V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	41
5.2 Saran.....	42



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Tingkat Reliabilitas Data	22
Tabel 4.1 Pengembalian Kuesioner KKP	27
Tabel 4.2 Pengembalian Kuesioner KAP	28
Tabel 4.3 Gambaran Umum Responden	29
Tabel 4.4 Hasil Pengujian Validitas HPWS	32
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Validitas Perilaku Proaktif	33
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas Self-Efficacy	33
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas Orientasi Tugas Inovatif	34
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Reliabilitas	35
Tabel 4.9 Uji Normalitas H1 dan H2	36
Tabel 4.10 Uji Heterokedastisitas H1 dan H2	37
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas	38
Tabel 4.12 Uji Hipotesis 1 Model 1	39
Tabel 4.13 Uji Hipotesis 1 Model 2	39
Tabel 4.14 Uji Hipotesis 1 Model 3	40
Tabel 4.15 Uji Hipotesis 2 Model 1	41
Tabel 4.16 Uji Hipotesis 2 Model 2	41
Tabel 4.17 Uji hipotesis 2 Model 3	42

ABSTRAK

Menggambar pada perspektif kontekstual (Johns, 2006), penelitian ini memberikan bukti empiris baru tentang bagaimana konteks organisasi (khususnya, strategi sumber daya manusia perusahaan) berpengaruh pada proaktifitas karyawan. Kami menggunakan data yang sesuai dari para manajer dan karyawan di Kantor Akuntan Publik dan Kantor Konsultan Pajak Semarang untuk memeriksa bagaimana sistem kerja berkinerja tinggi berkontribusi untuk meningkatkan perilaku proaktif karyawan melalui dua variabel motivasi: *self-efficacy* dan orientasi peran fleksibel (Parker, 2000). Hasil studi bertingkat menunjukkan bahwa keluasan peran *self-efficacy* dan orientasi tugas inovatif menengahi antara HPWS dan proaktif karyawan,

Kata kunci: HPWS, perilaku proaktif, peran luas *self-efficacy*, peran fleksibel Orientas.



