

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan manager di 17 kantor KAP di Semarang berdasarkan IAPI dan 11 kantor perpajakan di Semarang berdasarkan IKPI. Jenis karyawan yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja dalam bidang berhubungan dengan akuntansi karena penelitian ini akan memberikan kontribusi dalam bidang akademik peneliti yaitu akuntansi.

Dalam penelitian ini, responden yang dipilih sebagai pengambilan sampel penelitian adalah manager dan karyawan administrasi yang bekerja di kantor konsultan pajak dan kantor akuntan publik kota Semarang. Pemilihan sampel menggunakan teknik *random sampling*, di mana subjek-subjek dipilih secara random dengan cara undian/lotre dari nama-nama karyawan dan manager di 17 kantor akuntan publik dan 11 kantor konsultan pajak di kota Semarang.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis isi (content analysis), yaitu pengumpulan data dilakukan dengan strategi arsip untuk mendapatkan data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumber asli, Jogiyanto (2013).

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuisisioner yang diberikan kepada responden penelitian, data tersebut merupakan data asli jawaban responden. Kuisisioner akan dibagikan kepada karyawan yang bekerja di kantor akuntan publik dan kantor perpajakan kota Semarang. Kuisisioner tersebut berisikan pertanyaan terkait dengan sistem kinerja tinggi, efikasi diri, orientasi tugas inovatif dan perilaku proaktif karyawan.

3.4 Definisi dan Pengukuran Variabel

Penelitian ini akan menggunakan tiga jenis variabel yaitu, variabel independen, dependen, dan mediasi. Berikut adalah penjelasan dari setiap variabel.

3.4.1 variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah sistem kinerja tinggi, yaitu *High Performance Work System* (HPWS). HPWS akan menjelaskan tentang persepsi responden terhadap sistem manajemen sumber daya manusia dimana sistem tersebut akan memberikan standard kinerja yang tinggi untuk karyawan. Pengukuran variabel dilakukan dengan scoring, dengan poin sebagai berikut :

- 1: sangat tidak setuju
- 2: tidak setuju
- 3: netral
- 4: setuju
- 5: sangat setuju

Selain ada beberapa pertanyaan dengan skala interval dan pernyataan lain dimana sistem scoring sama:

- 1: sangat tidak selektif / tidak pernah
- 2: tidak selektif / jarang

3: netral

4: selektif / pernah

5: sangat selektif / sering

Semakin besar skor, berarti semakin tinggi sistem HPWS yang berlaku di perusahaan tersebut, begitupun sebaliknya.

3.4.2 Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah perilaku proaktif karyawan. Perilaku proaktif karyawan akan mengukur persepsi responden terhadap inisiatif kerja yang tinggi serta tanggung jawab kerja yang bagus. Persepsi responden mengenai tingkat inisiatif kerja dan tanggung jawab yang dimiliki karyawan dalam suatu perusahaan. Pengukuran variabel dilakukan dengan scoring, dengan poin sebagai berikut :

1: sangat tidak setuju

2: tidak setuju

3: netral

4: setuju

5: sangat setuju

Semakin besar skor, berarti semakin tinggi tingkat proaktif karyawan dalam perusahaan tersebut, begitupun sebaliknya.

3.4.3 Variabel Intervening (Mediasi)

Variabel mediasi dalam penelitian ini ada dua yaitu, *self – efficacy* (efikasi diri) dan orientasi tugas inovatif.

- a. *Self-efficacy* akan mengukur persepsi responden terhadap seberapa besar kepercayaan diri seseorang untuk memaksimalkan dirinya dalam melakukan tugas. Pengukuran variabel untuk efikasi diri dilakukan dengan skoring, dengan poin sebagai berikut :

1: sangat tidak percaya diri

2: tidak percaya diri

3: netral

4: percaya diri

5: sangat percaya diri

Semakin besar skor, berarti semakin tinggi tingkat efikasi diri karyawan dalam mengerjakan tugas di perusahaan, begitupun sebaliknya.

b. Orientasi tugas inovatif adalah jenis tugas yang menuntut karyawan untuk memberikan kreatifitas berupa inovasi atau ide yang baru. Orientasi tugas inovatif mengukur persepsi responden mengenai tingkat kreativitas karyawan dalam suatu perusahaan. Pengukuran variabel orientasi tugas inovatif dilakukan dengan scoring, dengan poin sebagai berikut :

1: sangat tidak inovatif

2: tidak inovatif

3: netral

4: inovatif

5: sangat inovatif

Semakin besar skor, berarti semakin tinggi orientasi inovatif yang di tuntut perusahaan dari karyawannya, begitupun sebaliknya. Jika skor semakin rendah maka tuntutan inovatif untuk setiap karyawan juga rendah.

3.5 Pengujian Alat Pengumpulan Data (Kuesioner)

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengujian dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui apakah data primer yang diperoleh dari eksperimen ini valid dan reliable (dapat diandalkan). Berikut cara yang peneliti gunakan dalam menguji hasil jawaban kuesioner dari para responden.

3.5.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur (Jogiyanto, 2013). Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur serta tujuan dari pengukuran. Jika alat ukur tidak valid maka akan terjadi penyimpangan, penyimpangan tersebut disebut kesalahan (*error*) atau varian.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *cronbach alpha* dengan *cronbach alha if item deleted*. Jika didapatkan hasil nilai *cronbach alpha* lebih besar dari *cronbach alha if item deleted*, maka item pertanyaan dikatakan valid. Sebaliknya, jika didapatkan hasil nilai *cronbach alpha* lebih kecil dari *cronbach alha if item deleted*, maka item pertanyaan dikatakan tidak valid. Item pertanyaan yang tidak valid akan dikeluarkan dan tidak dianalisis.

3.5.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas berhubungan dengan ketepatan dan konsistensi alat ukur (Jogiyanto, 2013). Reliabilitas mencakup tiga aspek penting, yaitu alat ukur yang digunakan harus stabil, dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat diramalkan (*predictability*) sehingga alat ukur tersebut mempunyai reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya. Uji realibilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) menggunakan SPSS. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,5 atau lebih (Monika Palupi Murniati 2013), dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.1
Tingkat Reliabilitas Data

Interval Crobach Alpha	Kriteria
>0.9	Reliabilitas Sempurna
0.7-0.9	Reliabilitas Tinggi
0.5-.0.7	Reliabilitas Moderat
<0.5	Reliabilitas Rendah

Sumber : alat – alat pengujian hipotesis

3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara HPWS terhadap perilaku proaktif karyawan dengan variabel mediasi *self-efficacy* dan orientasi tugas inovatif. Dalam analisis regresi perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu untuk menguji model regresi.

3.6.1 Uji Asumsi Klasik (Uji Data)

3.6.1.1 Uji Normalitas

Uji asumsi klasik yang pertama adalah uji normalitas. Proses pengujian ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen yang digunakan berdistribusi normal, sehingga memastikan bahwa variabel independen tersebut berupa data metrik. Uji normalitas data ini dilakukan menggunakan SPSS yang hasilnya akan dapat dilihat dari nilai signifikansi (p) Kolmogorov – Smirnov. Jika nilai $p \geq 0,05$, maka data terdistribusi normal, sebaliknya jika nilai $p < 0,05$, maka data tidak terdistribusi normal.

3.6.1.2 Uji Multikolinieritas

Setelah melakukan uji normalitas, kemudian akan dilakukan uji multikolinieritas yang berguna untuk menilai korelasi antara variabel-variabel independen. Pengujian ini dilakukan dengan uji tolerance value dan varian inflation factor. Jika nilai tolerance yang didapatkan lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, maka tidak terdapat masalah multikolinieritas

3.6.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kesalahan varian yang konstan. Pengujian ini menggunakan uji gletser dengan cara meregresi variabel-variabel independen dengan variabel dependen. Jika didapatkan hasil nilai signifikan di atas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak memiliki masalah heterokedastisitas.

Penelitian ini merupakan pengujian hipotesis yang bersifat kausal dimana hubungan antara dua atau lebih variabel terjadi secara bersamaan dan hubungannya dapat membentuk pola sebab akibat. Pola sebab akibat yang akan diuji dalam penelitian ini adalah, sistem kinerja tinggi mempengaruhi perilaku proaktif karyawan dengan dimediasi oleh gaya *self-efficacy* dan orientasi tugas inovatif. Semua variabel dalam penelitian ini, baik independen maupun dependen menggunakan pengukuran interval dengan metode scoring. Oleh karena itu, peneliti menggunakan pengujian parametrik menggunakan SPSS, untuk menguji pengaruh dari variabel-variabel independen ke variabel dependen.

3.6.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji Path Analysis (analisis jalur) untuk menguji variabel mediasi. Uji hipotesis ini untuk menguji apakah variabel mediasi memiliki pengaruh hubungan antara HPWS dan perilaku proaktif.

Penelitian ini akan menguji dua hipotesis, sebagai berikut :

Hipotesis 1 adalah : *self-efficacy* memediasi hubungan antara HPWS dan tingkah laku proaktif karyawan.

Self-efficacy (efikasi diri) mengacu pada penilaian seseorang tentang kemampuannya untuk melakukan tugas tertentu (Bandura, 1997). Konsep ini lebih dalam mengemukakan konsep self-efficacy breadfall role, mendefinisikannya "sejauh mana orang merasa yakin bahwa mereka mampu melakukan yang lebih luas dan lebih Proaktif, diluar persyaratan teknis yang ditentukan secara tradisional". Menurut Parker et al. (2010: 834), keyakinan seseorang bahwa ia dapat sukses di tempat kerja cenderung berhubungan dalam perilaku proaktif, karena perilaku tersebut memerlukan kemauan yang tinggi bagi setiap individu (Parker et al., 2010). HPWS membantu memperluas batas-batas pekerjaan yang sebelumnya sempit dengan memberi pengaruh lebih besar kepada karyawan di tempat kerja dan melakukan aktivitas yang biasanya tidak mereka lakukan, seperti memecahkan masalah dan

melakukan perbaikan (Axtell and Parker, 2003). Kegiatan ini membantu orang merasa bertanggung jawab atas serangkaian tugas di luar persyaratan pekerjaan mereka dan



memfasilitasi pemahaman karyawan tentang batas-batas peran yang diperluas untuk mengembangkan penguasaan mereka.

$$PP = \beta_{0.1} + \beta_{1.1} \text{ HPWS}$$

$$SE = \beta_{0.2} + \beta_{1.2} \text{ HPWS}$$

$$PP = \beta_{0.3} + \beta_{1.3} \text{ HPWS} + \beta_{2.3} \text{ SE}$$

Dimana :

SE = Self-efficacy

HPWS = High Performance Wrok System

PP = Perilaku Proaktif

Hipotesis diterima jika nilai sig <0,05 jika lebih besar berarti hipotesis ditolak. Jika hipotesis diterima berarti variabel mediasi self-efficacy memiliki pengaruh antara hubungan HPWS dan perilaku proaktif.

Hipotesis 2 adalah : Orientasi peran fleksibel memediasi hubungan antara HPWS dan tingkah laku proaktif karyawan.

Orientasi tugas inovatif diharapkan dapat berkontribusi terhadap perilaku proaktif karyawan. Seorang karyawan akan menunjukkan perilaku proaktif saat dia menganggap bahwa tugas yang diberikan itu menjadi sebuah kewajibannya. Karyawan akan berperilaku proaktif saat mereka menganggap setiap tugas sebagai bagian dari peran mereka. Karyawan dengan orientasi tugas inovatif akan memiliki tujuan yang inovatif dan kreatif di luar pekerjaan mereka, oleh karena itu orientasi tugas inovatif lebih cenderung memfokuskan usaha karyawan untuk mencapai tujuan tersebut, daibandingkan dengan karyawan yang tidak menganggap tujuan ini sebagai bagian dari pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan telah memperlakukan mereka dengan adil, akan membuat mereka merasa harus untuk berpartisipasi dalam mencari solusi terhadap masalah yang mungkin muncul dalam perusahaan.

$$PP = \beta_{0.1} + \beta_{1.1} \text{ HPWS}$$

$$OTI = \beta_{0.4} + \beta_{1.4} \text{ HPWS}$$

$$PP = \beta_{0.5} + \beta_{1.5} \text{ HPWS} + \beta_{2.5} \text{ OTI}$$

Dimana :

OTI = Orientasi Tugas Inovatif

HPWS = High Performance Wrok System

PP = Perilaku Proaktif

Hipotesis diterima jika nilai sig <0,05 jika lebih besar berarti hipotesis ditolak. . Jika hipotesis diterima berarti variabel mediasi orientasi tugas inovatif memiliki pengaruh antara hubungan HPWS dan perilaku proaktif.

