

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian pada riset ini adalah mahasiswa aktif Program Studi Akuntansi Universitas Katolik Soegijapranata hingga tahun ajaran 2020/2021 yang telah mengambil mata kuliah Teori Organisasi. Alasan memilih mata kuliah tersebut dikarenakan pada mata kuliah Teori Organisasi, mahasiswa telah diajarkan dasar pemberian penghargaan, bentuk penghargaan serta bagaimana penghargaan diberikan dalam perusahaan atau organisasi dan diharapkan partisipan telah memiliki pemahaman atas materi tersebut.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh mahasiswa aktif Program Studi Akuntansi Universitas Katolik Soegijapranata hingga tahun ajaran 2020/2021.

3.2.2 Sampel

Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah *random sampling method*. Penelitian menggunakan desain eksperimen 3 x 2 (kompleksitas pekerjaan x *conscientiousness* x penghargaan intrinsik).

Menurut Hartono (2010) jumlah partisipan yang diperlukan dalam eksperimen ini sebanyak 10 partisipan per sel. Namun peneliti membutuhkan 15 partisipan untuk menghindari data yang tidak valid, sehingga total partisipan yang diperlukan sebanyak 90 orang.

3.3 Jenis Data

Pada penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer dan disajikan dalam bentuk angka atau kuantitatif. Data primer tersebut diperoleh melalui hasil pengerjaan eskperimen yang dilakukan oleh para partisipan atau responden penelitian.

3.4 Definisi Operasional

3.4.1 Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja inovatif merupakan pencarian serta penelusuran lebih lagi terhadap peluang serta pembuatan argumen berupa prosedur baru dengan tujuan untuk membawa perubahan, solusi dan meningkatkan kinerja bisnis (Javed, et al., 2016).

Variabel perilaku kerja inovatif sebagai variabel dependen diukur menggunakan metode eksperimen. Kita dapat menghitung variabel ini dengan menghitung jumlah jawaban benar dari penugasan yang diberikan. Semakin banyak jawaban benar maka perilaku kerja inovatif yang dihasilkan

semakin tinggi. Rumus yang digunakan untuk menghitung perilaku kerja inovatif yaitu:

$$\text{Perilaku Kerja Inovatif} = \frac{\text{Jumlah jawaban benar}}{\text{Target pengerjaan}}$$

3.4.2 Kompleksitas Pekerjaan

Gould (1979) menjelaskan bahwa kompleksitas pekerjaan merupakan karakteristik pekerjaan yang memerlukan kemampuan dan ketrampilan, menyediakan kesempatan kepada individu untuk membuat keputusan secara pribadi, mampu menghasilkan kreativitas dan originalitas hasil pekerjaan, serta memiliki tantangan atau resiko tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka dari itu dalam pengukuran kompleksitas pekerjaan dalam penelitian ini dengan diberikan penugasan pada eksperimen yang dilakukan. Kategori penugasan kompleksitas pekerjaan dibagi menjadi 2 ada yang dengan kesulitan tinggi atau kompleks dan kesulitan rendah.

Kondisi kompleksitas pekerjaan tinggi diukur dengan tipe skala nominal dengan skoring "1". Sedangkan kompleksitas pekerjaan rendah diukur dengan skoring "0".

3.4.3 *Conscientiousness*

Menurut Feist & Feist (2008) *conscientiousness* yang tinggi memiliki karakteristik dapat diandalkan, berhati-hati dan bertanggung jawab, sedangkan *conscientiousness* yang rendah berlaku sebaliknya yaitu cenderung ceroboh, kurang bertanggung jawab dan tidak dapat diandalkan. *Conscientiousness* diukur menggunakan *The Big Five Personality Inventory* (BFI) yang terdiri dari 9 item dan dikembangkan (John, 1990). Responden menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan sesuai kepribadian mereka dengan menggunakan skala Likert 5 poin mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5).

3.4.4 Penghargaan Intrinsik

Gibson, et al. (1991) mengklasifikasikan penghargaan intrinsik yang mencakup *task completion*, *achievement*, *autonomy* dan *personal growth*. Pengukuran penghargaan intrinsik pada penelitian ini diterapkan dalam kasus eksperimen berupa pengakuan atau pemberian penghargaan sebagai “*The Best Employee of The Year*” yang diberikan jika responden berhasil menyelesaikan target tugas yang diberikan. Pada variabel ini kondisi pemberian penghargaan intrinsik diukur dengan tipe skala nominal dengan skoring “1”. Sedangkan pada kondisi tidak diberi penghargaan intrinsik menggunakan skoring “0”.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti, menggunakan metode eksperimen dan kuesioner untuk memperoleh data primer. Eksperimen dilakukan dengan memberi penugasan kepada partisipan dan hasil dari penugasan tersebut digunakan peneliti sebagai data yang akan diolah. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data variabel *conscientiousness* dan perilaku kerja inovatif.

Teknik eksperimen yang digunakan yaitu *between sample / subject*, dimana partisipan dibagi dalam beberapa kelompok dan diberi penugasan yang berbeda antar kelompok serta tanpa diketahui bahwa penugasan yang diberikan berbeda. Hal ini bertujuan untuk mengukur perbedaan skor yang dihasilkan antar kelompok. Desain eksperimen pada penelitian ini yaitu 3 x 2 (kompleksitas pekerjaan x *conscientiousness* x penghargaan intrinsik) dan total terdapat 6 sel dalam eksperimen ini yang terlampir sebagai berikut:

Tabel 3.1. Desain Eksperimen

		Penghargaan Intrinsik	
		Diberi	Tidak Diberi
Kompleksitas Pekerjaan	Tinggi	1	2
	Rendah	3	4
<i>Conscientiousness</i>		5	6

Proses eksperimen dalam penelitian ini dibagi dalam 6 tahap, diantaranya:

1. Mahasiswa diminta masuk ke dalam link Google Meet yang dibagikan melalui grup tiap sel yang dibuat. Setelah seluruh partisipan yang dibutuhkan dalam 1 sel telah memasuki Google Meet, selanjutnya peneliti akan membagikan link Google form sebagai media eksperimen dijalankan.
2. Peneliti memperkenalkan diri kepada mahasiswa selaku partisipan lalu membacakan instruksi pengisian eksperimen.
3. Pada tahap awal partisipan diminta mengerjakan tugas pertama yaitu mengisi identitas diri secara lengkap berdasarkan item – item yang disediakan (3 menit). Jika sudah lebih dari 3 menit maka peneliti memberi instruksi untuk klik submit.
4. *Treatment* kelompok perlakuan dan Uji manipulasi (3 menit)
Partisipan diminta untuk membaca scenario kasus yang diberikan dan memahami *treatment* serta peran dalam eksperimen tersebut. Setelah selesai memahami *treatment* yang diberikan lalu partisipan diminta mengerjakan uji

manipulasi yang tersedia dengan maksud untuk mengetahui apakah partisipan memahami penjelasan scenario kasus yang diberikan atau tidak.

5. Sesi Pengujian (5 menit)

Partisipan diminta untuk memecahkan dan menjawab terjemahan kode dari soal yang tersedia. Apabila 5 soal atau lebih berhasil terjawab dengan benar maka menunjukkan bahwa partisipan mampu menunjukkan perilaku kerja inovatif.

6. Pengisian Kuesioner (5 menit)

Partisipan mengisi kuesioner yang disediakan berdasarkan respon pribadi yang dirasakan dengan menggunakan Skala Likert 5 poin (“Sangat Tidak Setuju”, “Tidak Setuju”, “Netral”, “Setuju”, “Sangat Setuju”).

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas Internal

Menurut Hartono (2010) uji validitas internal berguna untuk mengetahui kemampuan instrument dalam menilai apa yang seharusnya diukur. Selain itu menurut Hartono (2013:123) terdapat beberapa ancaman dalam uji validitas internal diantaranya:

a. Histori

Histori merupakan pengalaman atau sekumpulan peristiwa yang dialami sebelum dan setelah pengujian dilakukan yang dapat berpengaruh terhadap reaksi maupun hasil penelitian.

b. Maturasi

Maturasi merupakan faktor yang disebabkan seiring berlalunya waktu atau durasi waktu dalam penelitian. Hal ini mampu berpengaruh terhadap hasil penelitian karena partisipan mengalami perubahan alamiah seperti mulai merasa bosan atau lelah.

c. Pengujian

Merupakan dampak dari pengujian karena partisipan telah mendapat proses pembelajaran sehingga mengerti apa yang harus dilakukan dan mampu mempengaruhi hasil penelitian tersebut.

d. Instrumentasi

Merupakan dampak yang muncul akibat bergantinya instrumen yang digunakan dalam pengukuran eksperimen sehingga mampu membuat hasil penelitian berbeda.

e. Seleksi

Seleksi dapat terjadi saat terdapat perbedaan karakteristik dari partisipan yang dipilih. Pada penelitian ini tidak membedakan karakteristik yang dimiliki sehingga tidak terdapat efek seleksi.

f. Regresi

Regresi dapat terjadi apabila partisipan yang dipilih tidak secara acak dari populasi yang ditetapkan sehingga berdampak pada hasil eksperimen karena terdapat ketentuan atau syarat tersebut.

g. Mortaliti Eksperimen

Mortaliti eksperimen terjadi karena terdapat partisipan yang tidak ikut serta dalam eksperimen. Hal ini dikarenakan kondisi seperti sakit, pindah dan lain sebagainya.

3.6.2 Uji Manipulasi

Uji manipulasi dalam eksperimen bertujuan untuk mengetahui pemahaman partisipan terhadap penugasan yang diberikan agar pemberian *treatment* atau perlakuan dapat berhasil. Pada penelitian ini manipulasi diberikan dalam bentuk pertanyaan kepada partisipan, apabila hasil jawaban benar maka diasumsikan partisipan telah memahami penugasan yang diberikan sehingga data yang didapat mampu diolah dalam pengujian hipotesis.

3.6.3 Uji Validitas Kuesioner

Uji validitas kuesioner berguna untuk mengukur pertanyaan mengenai variabel *conscientiousness* apakah valid atau tidak. Uji validitas kuesioner

diukur menggunakan SPSS dimana membandingkan antara nilai r hitung dan r tabel. Hasil dikatakan valid atau benar apabila nilai dari r hitung lebih tinggi dibandingkan r tabel.

3.6.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk mengukur apakah pertanyaan yang digunakan dapat diandalkan dalam menilai variabel atau tidak. Kuesioner dapat dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban partisipan stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian ini menggunakan cronbach alpha dalam pengujian statistic. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS dan hasil dapat dikatakan *reliable* apabila hasil dari *Cronbach Alpha* > r tabel (Murniati et al., 2013).

3.6.5 Uji Asumsi Klasik

Uji ini merupakan persyaratan pengujian statistik yang harus dilakukan sehingga penelitian dapat dikatakan tidak bias, maka pengujian dalam asumsi klasik harus terpenuhi. Terdapat empat jenis pengujian asumsi klasik yang akan dijabarkan sebagai berikut :

3.6.5.1 Uji Normalitas

Merupakan pengujian yang dimaksudkan untuk menguji terhadap model regresi, variabel pengganggu maupun residual

memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Pada pengujian

ini peneliti menggunakan uji *Shapiro Wilk* dengan kriteria:

- a. Nilai tingkat signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.
- b. Nilai tingkat signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi tidak normal.

3.6.6 Uji Hipotesis

3.6.6.1 Menyatakan Hipotesis

Hipotesis 1:

- a. $H_0: \mu_1 \neq \mu_2$, artinya individu yang dihadapkan kompleksitas pekerjaan yang tinggi dan diberi penghargaan intrinsik tidak menghasilkan perilaku kerja inovatif yang lebih tinggi atau sama dengan yang tidak diberi penghargaan intrinsik.
- b. $H_a: \mu_1 > \mu_2$, artinya individu yang dihadapkan kompleksitas pekerjaan yang tinggi dan diberi penghargaan intrinsik akan menghasilkan perilaku kerja inovatif lebih tinggi dibandingkan yang tidak diberi penghargaan intrinsik.

Hipotesis 2:

- a. $H_02: \mu_3 \neq \mu_4$, artinya individu yang dihadapkan kompleksitas pekerjaan yang rendah dan diberi penghargaan intrinsik tidak menghasilkan perilaku kerja inovatif yang lebih tinggi atau sama dengan yang tidak diberi penghargaan intrinsik.
- b. $H_a2: \mu_3 > \mu_4$, artinya individu yang dihadapkan kompleksitas pekerjaan yang rendah dan diberi penghargaan intrinsik akan menghasilkan perilaku kerja inovatif lebih tinggi dibandingkan yang tidak diberi penghargaan intrinsik.

Hipotesis 3:

- a. $H_03: \mu_5 = \mu_6$, artinya pengaruh *conscientiousness* terhadap perilaku kerja inovatif tidak akan berbeda antara yang diberi penghargaan intrinsik dan tidak diberi penghargaan intrinsik.
- b. $H_a3: \mu_5 \neq \mu_6$, artinya pengaruh *conscientiousness* terhadap perilaku kerja inovatif akan berbeda antara yang diberi penghargaan intrinsik dan tidak diberi penghargaan intrinsik.

3.6.6.2 Menentukan Tingkat Keyakinan

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95%. Maka dari itu tingkat toleransi kesalahan dalam penelitian ini sebesar 5% atau 0,05.

3.6.6.3 Uji Statistik t

Menurut Ghozali (2013) Uji t digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh satu variabel independen dalam menjelaskan variasi terhadap variabel independen. Pengujian pada riset ini menggunakan tingkat signifikan 0,05 ($\alpha=5\%$). Suatu hipotesis akan diterima atau ditolak dengan didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

- a. Nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis pada penelitian ditolak.

Maka H_0 ditolak dan dapat disimpulkan variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

- b. Nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis penelitian akan diterima.

Maka H_0 diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

