

BAB III
METODA PENELITIAN

BAB III

METODA PENELITIAN

A. SUBYEK PENELITIAN DAN TEKNIK PENYAMPELAN

Subyek atau responden penelitian ini adalah dosen akuntansi. Populasi penelitian ini adalah dosen akuntansi pada Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampel penelitian dipilih dengan metoda *purposive sampling*, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Dosen akuntansi adalah lulusan S1 Jurusan Akuntansi non kependidikan.
- b. Dosen akuntansi yang mengajar di Jurusan akuntansi Program S1.

B. JENIS DATA DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil survey dari para responden. Survey dilakukan melalui surat (*mail survey*), namun tidak menutup kemungkinan dilakukan survey langsung ke PTN maupun PTS di Yogyakarta. Mengingat tidak terdapat data mengenai jumlah dosen pemula di setiap jurusan akuntansi maka 5 -- 10 eksemplar kuesioner akan dikirimkan dan ditujukan pada semua dosen akuntansi di setiap PTS atau PTN, tidak termasuk Akademi. Dari

.....

C. DEFINISI OPERASIONAL DAN PENGUKURAN VARIABEL

a. Komitmen profesional

Komitmen profesional merupakan kekuatan identifikasi seseorang mengenai profesi yang dipilihnya (Mowday et al, dalam Lord dan DeZoort, 2001). Komitmen profesional diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Aranya & Ferris (1984), dan Porter et al. (1974) dalam Lord dan DeZoort (2001). Instrumen ini terdiri dari 15 item pertanyaan dengan skala likert 1 (amat sangat tidak setuju) sampai 7 (amat sangat setuju). Terdapat beberapa item pertanyaan yang bersifat negatif, yaitu butir 3, 10, 11, 12, dan 15 sehingga memerlukan konversi. Semakin besar skor yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi komitmen profesional.

b. Dukungan lingkungan

Menurut Moss (2002) dalam Shechtman et al. (2005), lingkungan kerja (*work environment*) didefinisi sebagai suasana psikologis di tempat kerja, yang merefleksikan hubungan semua individu dalam organisasi. Dalam penelitian ini, kualitas dukungan lingkungan menunjukkan dukungan yang diterima oleh dosen akuntansi pemula mengenai lima hal, yaitu ketersediaan sumberdaya dalam proses pembelajaran (*teaching resources*), dukungan interpersonal dari fakultas dan jurusan, dukungan interpersonal dari rekan dosen, dukungan dari orang tua dan keluarga, dan dukungan dari komunitas di Perguruan Tinggi (misal komunitas mahasiswa, komunitas penelitian). Setiap responden diminta menilai seberapa besar dukungan yang diterima dalam 5 area tersebut di atas dan memberikan skor 1 (tidak ada sama

sekali) sampai 7(amat sangat besar). Semakin tinggi skor yang diberikan menunjukkan semakin tinggi dukungan lingkungan yang diterima oleh responden.

c. *Teachers' efficacy beliefs*

Perceived self efficacy didefinisi sebagai keyakinan seseorang akan kemampuannya mengorganisasi dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan tingkat pencapaian tertentu (Bandura, dalam Tschannen-Moran dan Hoy., 2001). Dalam konteks pengajaran di ruang kelas, Bandura (1997) mendefinisi *teachers' efficacy beliefs* sebagai tingkat keyakinan seorang pengajar dalam mempengaruhi pembelajar dalam menjalankan fungsi dan pencapaian tujuan (dalam Shechtman et al., 2005).

Teachers' efficacy beliefs diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Tschannen-Moran dan Hoy (2001) yang disebut dengan OSTES (*Ohio State Teacher Sense of Efficacy Scale*). Instrumen ini terdiri dari 3 dimensi, yaitu efikasi strategi instruksional, efikasi manajemen kelas, dan efikasi penugasan pada mahasiswa. Instrumen ini dikembangkan dalam format panjang yang terdiri dari 24 item pertanyaan dan format pendek yang terdiri dari 12 item pertanyaan. Penelitian ini menggunakan instrumen OSTES format pendek.. Satu pertanyaan dalam kuesioner OSTES format tidak digunakan dalam penelitian ini (dimodifikasi) sehingga kuesioner yang digunakan hanya terdiri dari 11 item pertanyaan. Setiap responden

sekali) sampai 7 (amat sangat besar/berpengaruh). Semakin besar skor yang diberikan menunjukkan semakin tinggi *teachers' efficacy beliefs*.

d. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan hubungan afektif seseorang dengan peran kerja yang dijalankan, dan merupakan fungsi dari hubungan penerimaan antara apa yang diinginkan dari dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan tersebut (Lawler, dan Locke dalam Davis dan Wilson, 2000). Banyak instrumen untuk mengukur kepuasan kerja, diantaranya adalah Minnesota Satisfaction Questionare (MSQ), instrumen yang dikembangkan oleh Ma dan Mc Millan (1999), dan instrumen yang dikembangkan oleh Brayfield-Rothe (1951). Penelitian ini akan mengadopsi instrumen yang dikembangkan oleh Ma dan Mc Millan (1999) karena instrumen ini didesain khusus untuk mengukur kepuasan dalam menjalankan peran sebagai pengajar (*teachers'satisfaction*). Instrumen ini terdiri dari 7 item pertanyaan dengan skala likert 1 (amat sangat tidak puas) sampai 7 (amat sangat puas). Semakin tinggi skor yang diberikan menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja.

e. Pengalaman

Pengalaman dalam penelitian ini adalah pengalaman menjadi asisten dosen pada saat meempuh kuliah di strata satu dan lamanya mengajar. Variabel pengalaman menjadi asisten dosen diukur dengan variabel dummy 1 apabila responden memiliki pengalaman menjadi asisten dosen, dan dummy 0 apabila responden tidak memiliki

pengalaman sebagai asisten dosen. Variabel lamanya mengajar diukur dengan lamanya responden mengajar mandiri (dalam bulan).

f. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah strata pendidikan responden. Variabel ini diukur dengan variabel dummy 1 untuk responden yang memiliki strata pendidikan minimal S2, dan dummy 0 untuk responden yang memiliki strata pendidikan S1.

D. ANALISIS DATA DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

a. Pengujian Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan tepat mengukur apa yang ingin diukur atau tidak. Uji validitas dilakukan dengan analisis faktor. Faktor yang digunakan adalah faktor yang memiliki eigenvalues >1 dan nilai Kaiser's MSA di atas 0,5 (Kaiser dan Rice, 1974). Item pertanyaan dikatakan valid apabila memiliki factor loading lebih dari 0,4 (Chia, 1995). Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi internal yang menunjukkan sejauh mana pengukuran yang dilakukan dapat dipercaya. Item dikatakan reliabel apabila

memiliki nilai koefisien lebih dari 0,6 (Nunnally, 1978).

b. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan *analisis path*, untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi berganda dilakukan untuk memperoleh koefisien-koefisien regresi dari setiap model regresi untuk kemudian digambarkan dalam diagram jalur. Untuk pengujian hipotesis akan dilakukan dua kali regresi.

Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis 1 sampai dengan hipotesis 5 dilakukan dengan analisis regresi berganda pertama. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$\text{Efficacy} = a + b1 \text{ Komitmen} + b2 \text{ Dukungan} + b3 \text{ asisten} + b4 \text{ lama} + b5 \text{ tingkat pendidikan} + e \quad (1)$$

Dimana, a adalah konstanta, $b1$ adalah koefisien regresi antara komitmen organisasi dengan *teachers' efficacy beliefs*, $b2$ adalah koefisien regresi antara dukungan lingkungan dengan *teachers' efficacy beliefs*, $b3$ adalah koefisien regresi antara ada tidaknya pengalaman menjadi asisten dengan *teachers' efficacy beliefs*, $b4$ adalah koefisien regresi antara lamanya mengajar dengan *teachers' efficacy beliefs*, dan $b5$ adalah koefisien regresi antara tingkat atau strata pendidikan dosen dengan *teachers' efficacy beliefs*.

Hipotesis pertama hingga hipotesis lima didukung apabila koefisien $b1$, $b2$, $b3$, dan

... $b5$... t ... $p < 0.05$

Pengujian hipotesis enam sampai hipotesis 8 dilakukan untuk melihat pengaruh variabel komitmen organisasional, dukungan lingkungan dan *teachers' efficacy beliefs* terhadap kepuasan kerja. Analisis regresi berganda kedua dilakukan untuk menguji hipotesis enam sampai delapan, dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Puas} = a + b_6 \text{ komitmen} + b_7 \text{ dukungan} + b_8 \text{ efficacy} \quad (2)$$

Dimana, *a* adalah konstanta, *b*₆ adalah koefisien regresi antara komitmen organisasional dengan kepuasan kerja, *b*₇ adalah koefisien regresi antara dukungan lingkungan dengan kepuasan kerja, dan *b*₈ adalah koefisien regresi *teachers' efficacy beliefs* dengan kepuasan kerja. Hipotesis enam sampai delapan didukung apabila koefisien *b*₆, *b*₇, dan *b*₈ bernilai positif dan mempunyai nilai *p* value < 0,05.

Untuk melihat apakah terdapat pengaruh tidak langsung variabel komitmen profesional, dan dukungan lingkungan terhadap kepuasan kerja melalui *teachers' efficacy beliefs* dapat dilihat dengan membandingkan koefisien regresi standarisasi *b*₆ (koefisien langsung) dengan perkalian koefisien regresi standarisasi *b*₁ dan *b*₈ (koefisien tidak langsung), dan membandingkan koefisien regresi standarisasi *b*₇ (koefisien langsung) dengan koefisien regresi standarisasi *b*₂ dan *b*₈ (koefisien tidak langsung). Apabila koefisien tidak langsung lebih besar dibanding koefisien tidak langsung maka *teachers' efficacy beliefs* diduga sebagai variabel intervening yang memediasi pengaruh komitmen profesional dan dukungan lingkungan terhadap