

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan *work engagement* terhadap perilaku kerja inovatif pada PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung. Adapun yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini ada dua variabel, yaitu kepemimpinan transformasional sebagai variabel (X_1) dengan dimensi mencakup pengaruh yang ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individu (*individualized consideration*), dan *work engagement* sebagai variabel (X_2) dengan dimensi mencakup *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) adalah perilaku kerja inovatif dengan dimensi yang mencakup eksplorasi ide (*idea exploration*), pengembangan ide (*idea generation*), dukungan ide (*idea championing*), dan aplikasi ide (*idea implementation*).

Pada penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung yang berlokasi di Plaza Tol Pasteur, Jl. Dr. Djundjuna No. 257 Bandung – Indonesia. Unit analisis yang dijadikan subyek penelitian adalah karyawan non-operasional PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung. Alasan mendasar dijadikannya PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung sebagai objek penelitian adalah kurangnya perilaku kerja inovatif yang diterapkan karyawan, sehingga berdampak pada penurunan produktivitas, maka penelitian ini akan menganalisis mengenai gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan atasan kepada karyawan dan keterikatan yang dibentuk karyawan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.

Metode penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun yaitu dimulai dari pertengahan bulan Januari 2018 sampai dengan Mei 2018, maka metode yang digunakan adalah *cross sectional method*, yaitu “Metode penelitian dengan cara memperbaiki objek dalam kurun waktu tertentu atau tidak berkesinambungan dalam jangka panjang” (Sekaran & Bougie, 2013).

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut pendapat Sugiyono (2014:22) mendefinisikan metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Melalui jenis penelitian deskriptif maka dapat diperoleh gambaran mengenai pelaksanaan gaya kepemimpinan transformasional, *work engagement*, serta perilaku kerja inovatif karyawan di PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung. Penelitian verifikatif pada dasarnya digunakan untuk menguji benar tidaknya suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan. Dalam hal ini penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan *work engagement* terhadap perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan jenis penelitian di atas yaitu penelitian deskriptif dan penelitian verifikatif maka metode yang digunakan adalah *explanatory survey*. Menurut Saunders, Lewis, & Thornhill (2012) metode survei adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual dari suatu kelompok.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan kegiatan yang menjabarkan variabel kedalam konsep teori dari variabel dan sub variabel yang diteliti lengkap dengan dimensi, indikator, ukuran dan skalanya dimana terdapat tiga variabel yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan transformasional, *work engagement* dan perilaku kerja inovatif.

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

| VARIABEL | DIMENSI | INDIKATOR | UKURAN | SKALA | NO. ITEM |
|--|--|---------------------------------------|--|---------|----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| <i>Transformational Leadership</i> (Kepemimpinan Transformasional) (X ₁) | <i>Idealized Influence</i> (Pengaruh Ideal) adalah perilaku yang | Pimpinan jelas dalam memberikan tugas | Tingkat kejelasan dalam memberikan tugas | Ordinal | 1 |
| | | Pimpinan selalu berkomunikasi | Tingkat kesantunan dalam | Ordinal | 2 |

| VARIABEL | DIMENSI | INDIKATOR | UKURAN | SKALA | NO. ITEM | |
|--|--|--|--|--|----------|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| Suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka terinovasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan mereka (Yukl 2010:305). | membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut terhadap pemimpin. | secara santun kepada karyawan | berkomunikasi kepada karyawan | Ordinal | 3 | |
| | | Pimpinan memberikan kepercayaan penuh dalam melaksanakan tugas | Tingkat kepercayaan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas | | | |
| | | Pimpinan menetapkan standar tinggi dalam pencapaian kerja | Tingkat penetapan standar tinggi dalam pencapaian kerja | | | |
| | adalah sikap pimpinan yang mampu memberi semangat dan motivasi kepada bawahannya untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. | <i>Inspirational Motivation</i> (Motivasi Inspirasi) | Pimpinan memuji setiap hasil kerja karyawan | Intensitas pujian kepada karyawan | Ordinal | 5 |
| | | | Pimpinan memberi insentif kepada karyawan yang berprestasi | Intensitas insentif yang diberikan kepada karyawan | Ordinal | 6 |
| | adalah perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru. | <i>Intellectual Stimulation</i> (Stimulasi Intelektual) | Pimpinan meyakinkan karyawan bahwa sasaran kinerja dapat dicapai | Intensitas pimpinan dalam memberi keyakinan mencapai sasaran kepada karyawan | Ordinal | 7 |
| | | | Pimpinan mengikutsertakan karyawan dalam rapat | Intensitas keikutsertaan karyawan dalam rapat | Ordinal | 8 |
| | | | Pimpinan mendorong karyawan untuk mencari solusi dalam menyelesaikan masalah kerja | Intensitas dorongan pimpinan terhadap karyawan dalam menyelesaikan masalah kerja | Ordinal | 9 |
| | para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru. | <i>Intellectual Stimulation</i> (Stimulasi Intelektual) | Pimpinan mengikutsertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan | Intensitas keikutsertaan karyawan dalam proses pengambilan keputusan | Ordinal | 10 |
| | | | Pimpinan memberi kebebasan | Tingkat kebebasan berinovasi kepada | Ordinal | 11 |

| VARIABEL | DIMENSI | INDIKATOR | UKURAN | SKALA | NO. ITEM |
|---|--|--|---|---------|----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | | berinovasi kepada karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan | karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan | | |
| | <i>Individualized Consideration</i> (Pertimbangan Individu) adalah perilaku yang direfleksikan dengan pemimpin yang selalu mendengarkan dengan penuh perhatian, dan memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan prestasi dan kebutuhan dari orang yang dipimpinnya. | Keterbukaan pimpinan dalam menerima saran yang disampaikan karyawan | Tingkat keterbukaan pimpinan dalam menerima saran yang disampaikan karyawan | Ordinal | 12 |
| | | Pimpinan menerima keluhan karyawan | Intensitas pimpinan dalam menerima keluhan karyawan | Ordinal | 13 |
| | | Pimpinan mendengarkan setiap pendapat yang disampaikan karyawan | Tingkat perhatian pimpinan terhadap pendapat yang disampaikan karyawan | Ordinal | 14 |
| | | Pimpinan mendorong setiap karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi | Intensitas dorongan pimpinan kepada setiap karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi | Ordinal | 15 |
| | | Pimpinan selalu memberi pelatihan kepada karyawan | Intensitas pimpinan dalam memberi pelatihan kepada karyawan | Ordinal | 16 |
| Work Engagement (Keterikatan Kerja) (X₂) | <i>Vigor</i> (Semangat) dikarakteristikan melalui level tinggi dari energi dan resiliensi mental selama bekerja, ketulusan untuk memberikan usaha dalam suatu pekerjaan, dan ketekunan walaupun berhadapan dengan berbagai macam kesulitan. | Mampu melakukan usaha yang terbaik di bidangnya | Tingkat kemampuan karyawan melakukan usaha yang terbaik di bidangnya | Ordinal | 17 |
| Keadaan motivasional yang positif dan adanya pemenuhan diri dalam pekerjaan yang dikarakteristikan dengan adanya <i>vigor</i> (kekuatan), <i>dedication</i> (Pengabdian), dan <i>absorption</i> | | Bekerja dengan senang hati | Tingkat ketulusan karyawan dalam bekerja | Ordinal | 18 |
| | | Menyelesaikan tugas dengan tekun walaupun mengalami kesulitan | Tingkat ketekunan karyawan dalam menyelesaikan tugas walaupun mengalami kesulitan | Ordinal | 19 |
| | | Kesediaan menambah jam | Tingkat kesediaan menambah jam | Ordinal | 20 |

| VARIABEL | DIMENSI | INDIKATOR | UKURAN | SKALA | NO. ITEM |
|---|---|--|---|---------|----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| (keasyikan) (S. Robbins, 2013). | | kerja untuk mencapai target perusahaan | kerja untuk mencapai target perusahaan | | |
| | <i>Dedication</i> (Pengabdian) dikarakteristikan lewat rasa signifikan dari antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. | Memiliki antusiasme dalam bekerja | Tingkat rasa antusiasme dalam bekerja | Ordinal | 21 |
| | | Merasa bangga terhadap pekerjaannya | Tingkat kebanggaan karyawan terhadap pekerjaannya | Ordinal | 22 |
| | | Selalu bekerja dengan penuh inspirasi | Tingkat kemampuan berinspirasi karyawan dalam bekerja | Ordinal | 23 |
| | | Pimpinan memberi tantangan dalam setiap tugas yang diberikan | Intensitas tantangan yang diberikan pada tugas yang diberikan | Ordinal | 24 |
| | <i>Absorption</i> (Keasyikan) dikarakteristikan dengan konsentrasi yang penuh dan mendalam dalam pekerjaan, ditandai dengan terasa cepatnya waktu berlalu. | Karyawan fokus dalam bekerja | Tingkat kemampuan fokus karyawan dalam bekerja | Ordinal | 25 |
| | | Bekerja penuh dengan konsentrasi | Tingkat konsentrasi karyawan saat bekerja | Ordinal | 26 |
| | | Adanya kenyamanan dalam bekerja | Tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja | Ordinal | 27 |
| | | Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan harapan | Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan harapan | Ordinal | 28 |
| <i>Innovative Work Behavior</i> (Perilaku Kerja Inovatif) Y | <i>Idea exploration</i> (Peluang Ide) adalah dimensi yang merupakan tahap awal dari perilaku kerja inovatif dimana karyawan mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah. | Karyawan mengidentifikasi setiap pekerjaan | Tingkat kemampuan mengidentifikasi setiap pekerjaan | Ordinal | 29 |
| Perilaku kerja inovatif adalah seperangkat perilaku yang dibutuhkan untuk mengembangkan, peluncuran dan | | Mampu menemukan sebuah masalah kerja | Tingkat kemampuan menemukan masalah kerja | Ordinal | 30 |
| | | Mampu menyelesaikan masalah kerja | Tingkat kemampuan menyelesaikan masalah kerja | Ordinal | 31 |

| VARIABEL | DIMENSI | INDIKATOR | UKURAN | SKALA | NO. ITEM | | |
|--|--|---|---|--|--|---------|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | |
| menerapkan ide-ide dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pribadi maupun organisasi (J. P. J. De Jong, Bodewes, & Braaksma, 2009). | | Karyawan mampu menyampaikan ide kepada pimpinan | Tingkat kemampuan karyawan untuk menyampaikan ide kepada pimpinan | Ordinal | 32 | | |
| | <i>Idea generation</i> (Pengembangan Ide) adalah tahap kedua dari dimensi perilaku kerja inovatif dimana karyawan mampu untuk mengembangkan ide inovasi melalui proses menciptakan dan menyarankan ide untuk produk, jasa, maupun proses baru. | | Memberikan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan | Tingkat kemampuan memberikan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan | Ordinal | 33 | |
| | | | Berusaha mengembangkan ide yang telah disampaikan | Tingkat usaha mengembangkan ide yang telah disampaikan | Ordinal | 34 | |
| | | | Karyawan melakukan perbaikan kerja | Tingkat kesediaan karyawan melakukan perbaikan kerja | Ordinal | 35 | |
| | | | Karyawan berinovasi dalam bekerja | Tingkat kemampuan berinovasi dalam bekerja | Ordinal | 36 | |
| | | | Kesediaan mencapai keberhasilan dalam bekerja | Tingkat kesediaan mencapai keberhasilan dalam bekerja | Ordinal | 37 | |
| | | <i>Idea championing</i> (Dukungan Ide) adalah tahap dimana karyawan diharapkan mulai terdorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi baru yang telah dihasilkannya. | | Mampu meyakinkan ide kepada pimpinan | Tingkat kemampuan meyakinkan ide kepada pimpinan | Ordinal | 38 |
| | | | | Mampu membina hubungan baik dengan rekan kerja | Tingkat kemampuan membina hubungan baik dengan rekan kerja | Ordinal | 39 |
| | | | | Memberikan kepercayaan penuh kepada sesama rekan kerja | Tingkat kepercayaan kepada sesama rekan kerja | Ordinal | 40 |
| | | | | Mampu meyakinkan ide kepada rekan kerja | Tingkat kemampuan meyakinkan ide kepada rekan kerja | Ordinal | 41 |

| VARIABEL | DIMENSI | INDIKATOR | UKURAN | SKALA | NO. ITEM |
|----------|---|---|---|---------|----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | <i>Idea implementation</i> (Aplikasi Ide) merupakan tahap terakhir dimana karyawan memiliki keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut ke dalam proses kegiatan kerja rutin yang biasa ia lakukan. | Gigih dalam menerapkan ide baru ke dalam proses kerja | Tingkat kegigihan dalam menerapkan ide baru ke dalam proses kerja | Ordinal | 42 |
| | | Mampu mengembangkan ide baru yang telah diajukan | Tingkat kemampuan mengembangkan ide baru yang telah diajukan | Ordinal | 43 |
| | | Mampu menerapkan ide baru dalam proses kerja | Tingkat kemampuan menerapkan ide baru dalam proses kerja | Ordinal | 44 |

Sumber: Berdasarkan hasil dari berbagai sumber 2018

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data merupakan suatu informasi mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Data untuk suatu penelitian dapat dikumpulkan dari berbagai sumber. Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data karakteristik umum PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung, beserta data masing-masing variabel yang dikaji. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari tangan pertama untuk dianalisis berikutnya untuk menemukan solusi atau masalah yang diteliti (Sekaran & Bougie, 2013). Sedangkan menurut Naresh K. Malhotra (2015) “data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditangani”. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah seluruh data kuisisioner yang disebarkan kepada sejumlah responden sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian, yaitu karyawan PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung. Selain itu juga data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara terhadap HRD PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh para peneliti, data yang diterbitkan dalam jurnal statistik dan lainnya, dan informasi yang tersedia dari sumber publikasi entah di dalam maupun di luar organisasi, semua yang dapat berguna bagi peneliti (Sekaran & Bougie, 2013). Sedangkan menurut Naresh K. Malhotra (2015) “data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi”. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumentasi objek penelitian, literatur, artikel, jurnal serta studi internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Data primer dan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini ditunjukkan oleh Tabel 3.2 sebagai berikut:

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

| No. | Data | Jenis Data | Sumber Data |
|-----|---|------------|---|
| 1. | Kategori Proyek Inovasi JM | Sekunder | PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung |
| 2. | Jumlah Lembar Ide Perbaikan (LIP) Proyek Inovasi karyawan | Sekunder | PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung |
| 3. | Penilaian terhadap pelayanan petugas GT | Sekunder | PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung |
| 4. | Data kuesioner penelitian | Primer | PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung |

Sumber: Hasil pengolahan data dan referensi 2015-2018

3.2.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampel

3.2.4.1 Populasi

Populasi merupakan sejumlah objek yang akan dijadikan sumber penelitian. Menurut (Sugiyono, 2016:148) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan Anwar Sanusi (2013:87) menyatakan bahwa “Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang digunakan untuk membuat kesimpulan”. Populasi dapat berupa subjek maupun objek, bukan hanya individu tetapi dapat berupa benda-benda alam. Populasi memiliki dua status, yaitu 1) sebagai objek penelitian, jika populasi bukan sebagai sumber informasi tetapi sebagai substansi yang diteliti, 2) sebagai subjek penelitian, jika sebagai sumber informasi. Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka yang menjadi populasi

pada penelitian ini adalah seluruh karyawan non-operasional berjumlah 103 di PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung.

TABEL 3.3
DATA JUMLAH KARYAWAN NON-OPERASIONAL
PT. JASA MARGA CABANG PURBALEUNYI BANDUNG

| Jabatan | Jumlah Karyawan |
|---|-----------------|
| Pimpinan/Kepala Bagian | 6 |
| Staf Dept. Toll Collection Management | 9 |
| Staf Dept. Traffic Management | 10 |
| Staf Dept. Finance | 12 |
| Staf Dept. Maintenance Services Management | 33 |
| Staf Dept. Human Resources & General Affair | 33 |
| Jumlah | 103 |

Sumber: Hasil pengolahan data dan referensi 2015-2018

3.2.4.2 Sampel

Sampel adalah sub kelompok dari populasi (Sekaran & Bougie, 2013). Sedangkan menurut Sugiyono (2014:116) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sehingga pada penelitian ini, tidak mungkin semua populasi dapat diteliti oleh penulis, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu keterbatasan tenaga, keterbatasan biaya dan keterbatasan waktu yang tersedia. Oleh karena itu, peneliti diperkenankan mengambil sebagian dari objek populasi yang ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang lainnya yang tidak diteliti. Dalam rangka mempermudah melakukan penelitian, diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar seperti populasi PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung, dalam artian sampel tersebut harus mewakili dari populasi tersebut.

Berdasarkan pengertian sampel di atas, maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sebagian dari populasi penelitian, yaitu sebagian dari karyawan PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung yang berjumlah 103 orang. Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur sampel, yaitu rumus Slovin (Saunders et al., 2012) yang digunakan untuk menghitung ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya untuk tingkat kesalahan 5% sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \quad (\text{Sekaran \& Bougie, 2013:119})$$

Keterangan:

- n = ukuran sampel minimal
 N = ukuran populasi
 e = tingkat kesalahan yang masih dapat ditolelir (5%)

Di mana dalam penelitian ini populasi adalah karyawan non-operasional PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung yaitu sebanyak 103 orang. Menurut rumus proporsi *Slovin*, jumlah sampel minimum pada penelitian adalah:

$$n = \frac{103}{1 + 103 (0,05)^2}$$

$$n = 81,9 \approx 82$$

Berdasarkan perhitungan yang dibuat dengan tingkat kesalahan sebesar 5% diperoleh jumlah sample untuk karyawan PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung adalah sebanyak 82 orang. Adapun data dari jumlah penarikan sampel disajikan dalam Tabel 3.4 di bawah ini:

TABEL 3.4
SEBARAN SAMPEL

| Jabatan | Jumlah Karyawan | Perhitungan | Jumlah Sampel |
|---|-----------------|-------------|-----------------|
| Pimpinan/Kepala Bagian | 6 | 6/103 x 82 | 5 |
| Staf Dept. Toll Collection Management | 9 | 9/103 x 82 | 7 |
| Staf Dept. Traffic Management | 10 | 10/103 x 82 | 8 |
| Staf Dept. Finance | 12 | 12/103 x 82 | 10 |
| Staf Dept. Maintenance Services Management | 33 | 33/103 x 82 | 26 |
| Staf Dept. Human Resources & General Affair | 33 | 33/103 x 82 | 26 |
| Jumlah | 103 | | 82 orang |

Sumber: Hasil pengolahan data dan referensi 2015-2018

3.2.4.3 Teknik Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah cara peneliti mengambil sampel yang representative dari populasi yang tersedia (Anwar Sanusi, 2013:88). Cara pengambilan sampel dari populasi dapat dilakukan dengan memperhatikan unsur peluang atau tidak. Teknik sampling dapat diklasifikasikan sebagai non probabilitas dan probabilitas. Jika dalam proses pengambilan sampel memperhatikan unsur peluang, tipe sampling disebut dengan sampling peluang (*probability sampling*), atau cara pengambil sampel secara acak. Jika dalam proses tidak memperhatikan peluang, tipe sampling disebut sampling non-peluang (*non-probability sampling*). Sampel *probability* memiliki empat jenis teknik penarikan yaitu *Simple Random*

Sampling, Sistematic Sampling, Stratification Sampling dan Cluster Sampling. Sedangkan sampel *non probability* memiliki tiga jenis teknik penarikan yaitu *Convinience Sampling, Purposive Sampling, dan Snowball Sampling.* (Arikunto, 2010:116).

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Simple Random Sampling.* *Simple Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional. (Sugiyono, 2013: 82). Langkah dalam menentukan *Simple Random Sampling* yaitu:

1. Memberi nomor dan mencatat nama-nama karyawan yang terdapat dalam populasi atau nama-nama unit kerja.
2. Kertas catatan tersebut digulung dan diletakkan ke dalam kotak.
3. Kertas yang diambil sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan sebelumnya, maka dari kotak yang berisi 6 gulungan kertas, akan dikeluarkan satu per satu, sampai dengan sejumlah 5 kertas.
4. Setelah itu nomor yang sudah keluar, akan disesuaikan dengan nama yang ada.
5. Dan untuk unit kerja lainnya cara sesuai seperti diatas. Cara pengambilan sampel ini menggunakan langkah-langkah yang sama persis seperti prosedur undian yang banyak dilakukan oleh masyarakat umum.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian dengan data yang terkumpul untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik pengumpulan data mengacu pada cara apa yang perlu dilakukan dalam penelitian agar dapat memperoleh data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi (pengamatan), dilakukan dengan mengamati langsung objek yang berhubungan dengan masalah yang diteliti khusus mengenai kepemimpinan transformasional, *work engagement* dan perilaku kerja inovatif karyawan di PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung.
2. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, jurnal, situs website, maupun majalah guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori dan konsep yang berkaitan dengan masalah dan variabel yang diteliti

terdiri dari kepemimpinan transformasional, *work engagement* dan perilaku kerja inovatif.

3. Wawancara, menurut Sugiyono (2014:194) adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini dengan cara berkomunikasi langsung dengan anggota bagian sumber daya manusia yaitu salah seorang manajer dan HRD PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung.
4. Kuesioner, Sugiyono (2014:199) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pernyataan kuesioner yang disebar kepada responden harus sesuai dengan variabel yang akan diteliti sebagai bentuk pengukuran dari indikator-indikator variabel X_1 , X_2 , dan Y . angket dalam penelitian ini ditujukan pada karyawan PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung.

3.2.6 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas

Validitas merupakan bukti bahwa instrument, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep yang seharusnya diukur (Sekaran & Bougie, 2013:195). Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menguji bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak. Dilakukan dengan mencari korelasi dari setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden. Adapun rumus yang dapat digunakan adalah rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Arikunto, 2010:170)

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- x = Skor yang diperoleh subjek seluruh item
- y = Skor total
- $\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- n = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas pada item kuesioner dikatakan valid dan tidak valid sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} hitung lebih kecil atau sama dengan daripada r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$)

Perhitungan validitas item instrument dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical product for Service Solution*) 24.00 for windows. Berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 24.00 for windows.

Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (df) $n-2$ ($20-2=18$), maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,468 dari tabel hasil pengujian validitas bahwa pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden seluruhnya dinyatakan valid karena memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur terhadap variabel yang seharusnya diukur. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut.

TABEL 3.5
HASIL UJI VALIDITAS

| Variabel | Dimensi | No | Nilai r hitung | Nilai r tabel | Keterangan |
|-------------------------------|---------------------------------|----|----------------|---------------|------------|
| Kepemimpinan Transformasional | <i>Idealized Influence</i> | 1. | 0.718 | 0.468 | Valid |
| | | 2. | 0.809 | 0.468 | Valid |
| | | 3. | 0.852 | 0.468 | Valid |
| | <i>Inspirational Motivation</i> | 4. | 0.600 | 0.468 | Valid |
| | | 5. | 0.731 | 0.468 | Valid |
| | | 6. | 0.796 | 0.468 | Valid |
| | | 7. | 0.806 | 0.468 | Valid |
| | | 8. | 0.489 | 0.468 | Valid |

| Variabel | Dimensi | No | Nilai r hitung | Nilai r tabel | Keterangan |
|----------------------------|-------------------------------------|-------|-------------------|------------------|------------|
| | <i>Intellectual Stimulation</i> | 9. | 0.813 | 0.468 | Valid |
| | | 10. | 0.778 | 0.468 | Valid |
| | | 11. | 0.941 | 0.468 | Valid |
| | <i>Individualized Consideration</i> | 12. | 0.875 | 0.468 | Valid |
| | | 13. | 0.781 | 0.468 | Valid |
| | | 14. | 0.895 | 0.468 | Valid |
| | | 15. | 0.887 | 0.468 | Valid |
| | | 16. | 0.597 | 0.468 | Valid |
| | <i>Vigor</i> | 17. | 0.667 | 0.468 | Valid |
| | | 18. | 0.869 | 0.468 | Valid |
| | | 19. | 0.741 | 0.468 | Valid |
| | | 20. | 0.747 | 0.468 | Valid |
| | <i>Dedication</i> | 21. | 0.936 | 0.468 | Valid |
| | | 22. | 0.914 | 0.468 | Valid |
| | | 23. | 0.811 | 0.468 | Valid |
| | | 24. | 0.593 | 0.468 | Valid |
| <i>Absorption</i> | 25. | 0.602 | 0.468 | Valid | |
| | 26. | 0.835 | 0.468 | Valid | |
| | 27. | 0.766 | 0.468 | Valid | |
| | 28. | 0.766 | 0.468 | Valid | |
| <i>Idea Exploration</i> | 29. | 0.646 | 0.468 | Valid | |
| | 30. | 0.695 | 0.468 | Valid | |
| | 31. | 0.699 | 0.468 | Valid | |
| | 32. | 0.682 | 0.468 | Valid | |
| <i>Idea Generation</i> | 33. | 0.831 | 0.468 | Valid | |
| | 34. | 0.749 | 0.468 | Valid | |
| | 35. | 0.755 | 0.468 | Valid | |
| | 36. | 0.924 | 0.468 | Valid | |
| | 37. | 0.891 | 0.468 | Valid | |
| <i>Idea Championing</i> | 38. | 0.795 | 0.468 | Valid | |
| | 39. | 0.557 | 0.468 | Valid | |
| | 40. | 0.640 | 0.468 | Valid | |
| | 41. | 0.822 | 0.468 | Valid | |
| <i>Idea Implementation</i> | 42. | 0.769 | 0.468 | Valid | |
| | 43. | 0.759 | 0.468 | Valid | |
| | 44. | 0.768 | 0.468 | Valid | |

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat pada tabel 3.5, maka data dengan nilai validitas terendah terdapat pada angka 0,454 pada dimensi *inspirational motivation* item no. 8, sedangkan skor tertinggi terdapat pada angka 0,941 pada dimensi *inspirational motivation* item no. 11. Maka dapat disimpulkan hasil pengujian koefisien validitas terhadap taraf signifikan tertentu pada tabel 3.4

semua nilai r_{hitung} melebihi nilai r_{tabel} , menunjukkan bahwa adanya koefisien validitas tersebut bukan karena faktor kebetulan.

3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur terpercaya (Sekaran, 2012).

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas (*Alpha Cronbach*). Walaupun teori besarnya koefisien berkisar 0,00 – 1,00, tetapi pada kenyataannya tidak pernah tercapai dalam suatu pengukuran karena manusia sebagai subjek psikologis penelitian merupakan sumber kekeliruan yang potensial (Saunders et al., 2012). Namun, jika suatu instrumen dapat dipercaya, maka data yang dihasilkan tersebut dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian dilakukan dengan rumus *Cronbach Alpha* yang digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen, yaitu sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

(Umar, 2008:146)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

σ_t^2 = Varian total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian

Untuk mendapatkan koefisien reliabilitas instrumen terlebih dahulu setiap item tersebut dijumlahkan untuk mendapatkan jumlah varian item $\sum \sigma_b^2$, langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan untuk mendapatkan varians total (σ_t^2).

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

(Suharsimi Arikunto, 2010:240)

Dimana:

σ_t^2 = Harga Varian Total

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor total

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat dari jumlah skor total

n = Jumlah Responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan oleh ketentuan sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal seluruh item (r_{11}) $> r_{tabel}$ dengan signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item (r_{11}) $\leq r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan jumlah angket yang diuji kepada sebanyak 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ ($20-2=18$) maka didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,468. Hasil pengujian reliabilitas instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 24.0 *for Windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Hal ini dapat dilihat dalam Tabel 3.6 berikut.

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN REALIBILITAS

| No | Variabel | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|----|-------------------------------|--------------|-------------|------------|
| 1 | Kepemimpinan Transformasional | 0.954 | 0.468 | Reliabel |
| 2 | <i>Work Engagement</i> | 0.904 | 0.468 | Reliabel |
| 3 | Perilaku Kerja Inovatif | 0.945 | 0.468 | Reliabel |

Sumber: Lampiran 3

3.2.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara mengukur, mengolah dan menganalisis data dalam rangka pengujian hipotesis. Anwar Sanusi (2013:115) mengemukakan “Teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujinya”. Tujuan pengolahan data untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Adapun tahapan yang dilakukan oleh penulis dalam kegiatan penelitian ini antara lain:

1. Menyusun data, kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data serta isi data yang sesuai dengan tujuan penelitian.
2. Tabulasi data, dengan langkah sebagai berikut:
 - a. Pemberian skor pada setiap item
 - b. Menjumlah skor pada setiap item
 - c. Menyusun *ranking* skor pada setiap variabel penelitian.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala *semantic differential* atau skala perbedaan semantik. Skala itu sendiri merupakan alat dimana individu, peristiwa atau objek dibedakan pada variabel penelitian dalam sejumlah cara yang berarti (Sekaran & Bougie, 2013).

TABEL 3.7
SKOR ALTERNATIF JAWABAN POSITIF DAN NEGATIF

| Alternatif Jawaban | Sangat Setuju/Sangat Tinggi/Selalu | Rentang Jawaban | | | | | | | Sangat Rendah/Tidak Pernah | Tidak |
|--------------------|------------------------------------|-----------------|---|---|---|---|---|---|----------------------------|-------|
| | | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| Positif | | | | | | | | | Negatif | |

Sumber: Dimodifikasi dari Sekaran & Bougie (2013)

3. Pengujian untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis regresi linear berganda.

3.2.7.1 Transformasi Data melalui *Method of Successive Interval (MSI)*

Jenis data yang terkumpul dalam penelitian ini adalah data ordinal. Transformasi data ordinal menjadi interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik yang mana data setidaknya berskala interval (Riduwan dan Kuncoro, 2011: 30). Data ordinal tersebut ditransformasikan menjadi data interval melalui metode MSI. Langkah-langkah transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menghitung frekuensi setiap pilihan jawaban responden pada setiap item
2. Menghitung proporsi setiap pilihan jawaban responden berdasarkan frekuensi yang diperoleh
3. Menghitung proporsi kumulatif berdasarkan proporsi yang diperoleh
4. Menentukan nilai Z untuk setiap pilihan jawaban berdasarkan proporsi kumulatif yang diperoleh
5. Menentukan nilai ordinat/Z densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh
6. Menentukan nilai Skala/Scale Value (SV) dengan menggunakan rumus :

$$SV = \frac{(\text{density at lower limit} - \text{density at upper limit})}{(\text{area below upper limit} - \text{area below lower limit})}$$

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan menggunakan rumus : $Y = 1 + Sv_{min}$ (dengan nilai absolut)
8. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus: $SV + Y$

3.2.7.2 Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikasinya, penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis deskriptif kepemimpinan transformasional (X_1)

Variabel X_1 terfokus pada penelitian terhadap analisis deskriptif kepemimpinan transformasional, yang meliputi; 1). *Idealized influence*, 2). *Inspirational motivation*, 3). *Intellectual stimulation*, dan 4). *Individualized consideration*.

2. Analisis deskriptif *work engagement* (X_2)

Variabel X_2 terfokus pada penelitian terhadap analisis deskriptif *work engagement*, yang meliputi: 1). *vigor*, 2). *dedication*, dan 3). *absorption*.

3. Analisis deskriptif perilaku kerja inovatif (Y)

Variabel Y terfokus pada penelitian terhadap analisis deskriptif perilaku kerja inovatif, yang meliputi: 1). *Idea exploration*, 2). *Idea generation*, 3). *Idea championing*, dan, 4). *Idea implementation*.

Analisis deskriptif yang menggunakan angket pada penelitian ini akan dibantu oleh program SPSS melalui distribusi frekuensi. Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.8 sebagai berikut.

TABEL 3.8
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

| No | Kriteria Penafsiran | Keterangan |
|----|---------------------|--------------------|
| 1 | 0% | Tidak Seorangpun |
| 2 | 1% - 25% | Sebagian Kecil |
| 3 | 26% - 49% | Hampir Setengahnya |
| 4 | 50% | Setengahnya |
| 5 | 51% - 75% | Sebagian Besar |
| 6 | 76% - 99% | Hampir Seluruhnya |
| 7 | 100% | Seluruhnya |

Sumber: Ali (2013:184)

Secara keseluruhan variabel lingkungan kerja, karakteristik individu dan stres kerja dapat diketahui kedudukannya berdasarkan skor ideal (*criterium*) dan skor terkecil, sehingga melalui skor standar tersebut dapat diketahui daerah kontinum

yang menunjukkan wilayah ideal dari variabel, hal tersebut dapat dicari dengan rumus (Sugiyono, 2017: 135) adalah sebagai berikut :

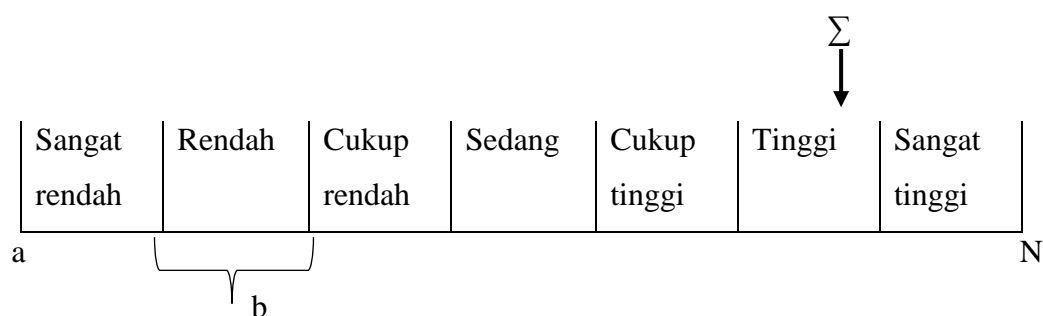
Skor Maksimum = Skor Tertinggi x Jumlah Butir Item x Jumlah Responden

Skor Minimum = Skor Terendah x Jumlah Butir Item x Jumlah Responden

Panjang Interval Kelas = (Skor Maksimum-Skor Minimum): Banyak Interval

Persentase Skor = (Total Skor : Nilai Maksimum) x 100%

Hasil perhitungan secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

a : Skor minimum

b : Jarak interval

Σ : Jumlah perolehan skor

N : Skor ideal

3.2.7.3 Analisis Data Verifikatif Regresi Berganda

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1), dan *work engagement* (X_2) terhadap perilaku kerja inovatif (Y). Dalam menganalisis data sangat diperlukan ketepatan, maka penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier ganda karena menganalisis tiga variabel yaitu kepemimpinan transformasional, *work engagement* dan perilaku kerja inovatif. Dengan menggunakan teknik analisis linier berganda dapat dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik Model Regresi Berganda

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini digunakan untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dilakukan menggunakan SPSS

dengan melihat hasil dari *Kolmogorov Smirnov test*. Rumus *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

$$D = \text{Maximum } [S(x) - F_0(x)]$$

(Sugiyono2014)

Keterangan:

D = Deviasi

S(x) = Distribusi frekuensi yang diobservasi

F₀(x) = Distribusi frekuensi kumulatif teoritis

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Imam Ghazali, 2011: 110). Pada penelitian ini untuk menguji adaitidaknya gejala autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (d).

Gejala autokorelasi dideteksi dengan menggunakan uji Dorbin Watson (d). Hasil perhitungan Dorbin Watson (d) dibandingkan dengan d_{tabel} pada $\alpha = 0,005$. Table d memiliki dua nilai, yaitu nilai batas atas (d_U) dan nilai batas bawah (d_L) untuk nilai n dan k.

Jika $d < d_L$; terjadi autokorelasi positif

$d > 4-d_L$; terjadi autokorelasi negatif

$d < d < 4-d_U$; tidak terjadi autokorelasi

$d_L \leq d \leq d_U$ atau $4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$; pengujian tidak meyakinkan

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu kesatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009:69).

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Jika nilai VIF > 10, terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi.

Menurut Singgih Santoso (2012:236), rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{VIF} = \frac{1}{\text{Tolerance}} \text{ atau } \text{Tolerance} = \frac{1}{\text{VIF}}$$

2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Dari hasil uji regresi akan didapat data apakah variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), dan *Work Engagement* (X_2) secara signifikan dapat menjadi prediktor bagi variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y). Persamaan regresi berganda yang digunakan yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Sugiyono (2013:277)

Keterangan:

Y : Perilaku Kerja Inovatif

a : konstanta

b_1, b_2 : koefisien regresi

X_1 : Kepemimpinan Transformasional

X_2 : *Work Engagement*

e : Kesalahan Pengganggu (*standard error*)

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a , b_1 dan b_2 adalah sebagai berikut.

1. $\sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$
2. $\sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N}$
3. $\sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N}$
4. $\sum x_1y = \sum x_1y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{N}$

$$5. \sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2) - (\sum y)}{N}$$

$$6. \sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1) - (\sum x_2)}{N}$$

X_1 dan X_2 dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X_1 dan X_2 akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y , artinya naik dan turunnya X_1 dan X_2 akan membuat nilai Y juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai Y ini akan bervariasi namun nilai Y yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X_1 dan X_2 karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y , sehingga diketahui besarnya persentase pengaruh variabel X terhadap Y , koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{KD} = r^2 \times 100\% \quad \text{Sugiyono (2013:277)}$$

Keterangan:

KD : koefisien determinasi

r : koefisien korelasi

100% : persentase

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Agar dapat menafsirkan sejauh mana pengaruh kepemimpinan transformasional dan *work engagement* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan maka diperlukan pedoman interpretasi koefisien tertentu. Nilai koefisien penentu berada diantar 0-100%. Jika nilai koefisien mendekati 100% maka semakin kuat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Namun apabila semakin mendekati 0% artinya semakin lemah pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Berikut ini Tabel 3.9 pedoman interpretasi koefisien untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh.

TABEL 3.9
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH
(GUILFORD)

| Koefisien Pengaruh | Klasifikasi |
|--------------------|---------------|
| 0,00– 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0, 399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0, 799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat kuat |

Sumber: Sugiyono (2014: 184)

Dewi Kania, 2019

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF KARYAWAN DI PT. JASA MARGA CABANG PURBALEUNYI BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Secara statistik hipotesis yang akan diuji berada pada taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan $n-2$ serta menggunakan uji dua pihak. Kriteria pengambilan keputusan pengujian hipotesis secara statistik berdasarkan pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu:

Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis secara deskriptif

a. $H_0 : \rho = 0$, artinya gambaran kepemimpinan transformasional diprediksi cukup tidak efektif

$H_a : \rho > 0$, artinya gambaran kepemimpinan transformasional diprediksi cukup efektif

b. $H_0 : \rho = 0$, artinya gambaran *work engagement* karyawan diprediksi cukup rendah

$H_a : \rho > 0$, artinya gambaran *work engagement* karyawan diprediksi cukup tinggi

c. $H_0 : \rho = 0$, artinya gambaran perilaku kerja inovatif karyawan diprediksi tinggi

$H_a : \rho > 0$, artinya gambaran perilaku kerja inovatif karyawan diprediksi rendah

2. Hipotesis secara verifikatif

a. $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif karyawan

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif karyawan

b. $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari *work engagement* karyawan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari *work engagement* karyawan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan

c. $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari *work engagement* Karyawan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari *work engagement* karyawan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan