Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1 Sejarah Singkat PT. XYZ

PT. XYZ adalah produsen sepatu terkemuka di Indonesia, sudah berpengalaman lebih dari 27 tahun sebagai kontraktor Sepatu Olahraga merek terkemuka di dunia. Berdiri pada tanggal 12 Juni 1989. Bentuk dari perusahaan ini adalah PMA (Penanaman Modal Asing)

Lokasi pabrik terletak di Serpong, Tangerang Selatan, Banten dan Sukabumi, Jawa Barat. PT. XYZ merupakan salah satu pabrik besar yang mempekerjakan lebih dari 10.000 karyawan yang memiliki reputasi untuk meningkatkan Lean Sistem Manufaktur dan Green Company dari kementerian lingkungan hidup. Perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada karyawan muda berpotensi untuk mengembangkan diri menjadi pemimpin masa depan serta mencapai potensi penuh mereka dalam lingkungan yang dinamis, perusahaan pun bangga untuk mengatakan bahwa sebagian besar pemimpin utama kami adalah pemimpin muda.

PT. XYZ mampu menghasilkan 2 juta pasang sepatu atletik berkualitas tinggi dalam sebulan. Dilengkapi dengan mesin teknologi modern dan didukung oleh tim pengalaman kami berkomitmen untuk memproduksi sepatu atletik berkualitas tinggi.

PT. XYZ adalah Perusahaan Penanaman Modal Asing (Korea) yang menjalankan bisnis pada pembuatan sepatu atletik untuk merek Nike.

Analisis pengaruh transformational..., Deyana Dwi Putri, FB UMN, 2019

3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi: Menjadi Perusahaan Sepatu Kelas Dunia

Misi: Memimpin Perubahan Untuk Menjadi Partner Bisnis yang Berkelanjutan.

3.1.3 Core Value Perusahaan

Sumber: Data Perusahaan, 2018

Gambar 3. 1 *Core Value* PT. XYZ

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

3.1.4 Peran HR di PT. XYZ

Berikut merupakan beberapa peranan *Human Resources Management Department* di PT. XYZ:

1. Melaksanakan *labor practice.*

   HR memiliki peran dalam melaksanakan *labor practice* merupakan kegiatan yang memastikan kesesuaian dengan UU. No 13 tahun 2003. Kegiatan ini meliputi audit, menerima keluhan dan saran dari karyawan, berkomunikasi dengan pihak luar perihal terkait isu ketenagakerjaan.

2. Melakukan kegiatan pengembangan organisasi.

   HR memiliki peran pengembangan sistem kerja organisasi sperti pembuatan *job description*, pembuatan KPI, *competencies mapping, salary grading,* dan *organization design.*

3. Melaksanakan rangkaian proses rekrutmen dan seleksi.

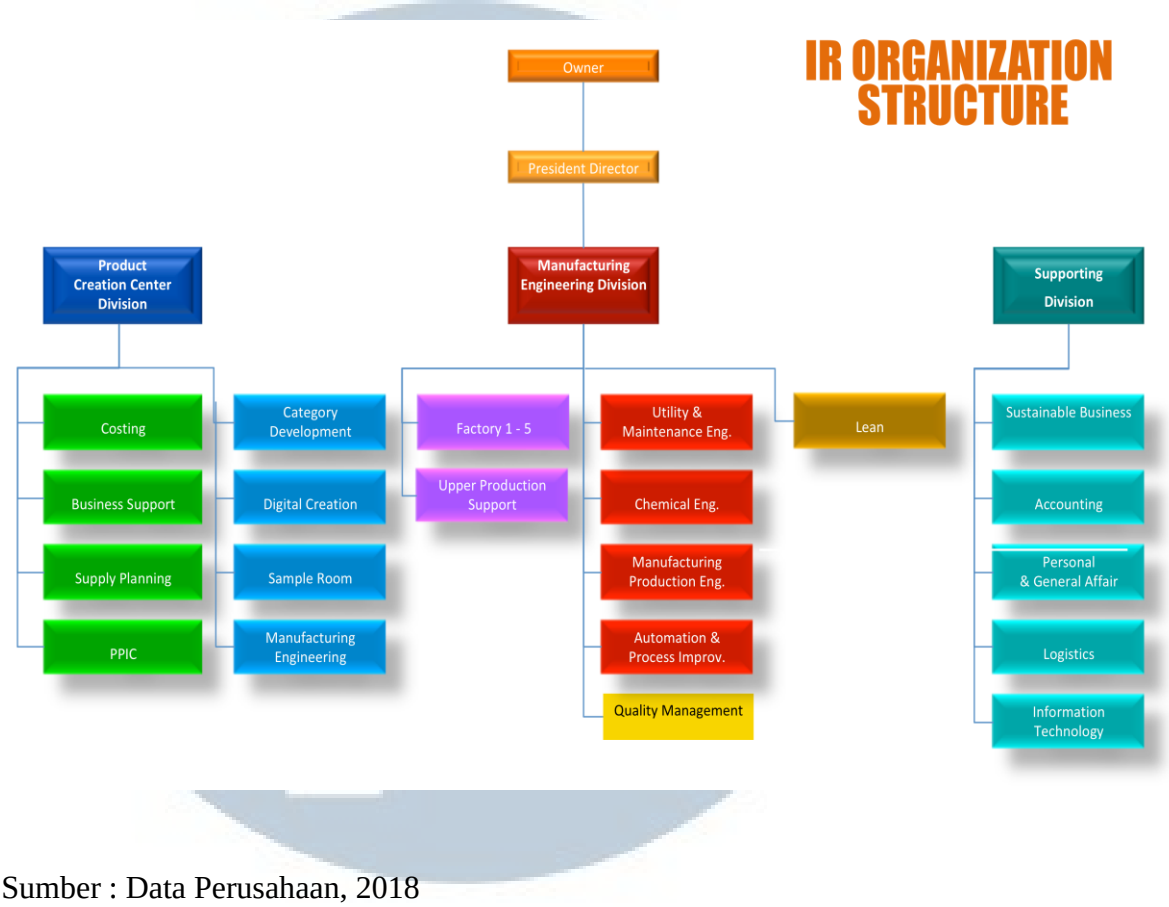
   HR memiliki peran dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi dimana bertujuan untuk menarik, mendapatkan dan menentukan karyawan yang tepat sesuai dengan kebutuhan setiap departemen yang ada di PT. XYZ. Selain itu HR juga menganalisis kebutuhan jumlah karyawan di perusahaan.

4. Menyediakan kegiatan *people development* untuk karyawan.

   HR memiliki peran untuk menyediakan suatu pengembangan karyawan yang ada di dalam perusahaan dengan menganalisis kebutuhan, membuat rencana pelatihan tahunan, menyelenggarakan *training*, dan mengevaluasi efektivitas *training.*

Analisis pengaruh transformational..., Deyana Dwi Putri, FB UMN, 2019

3.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber : Data Perusahaan, 2018

Gambar 3. 2 Struktur Organisasi Perusahaan PT. XYZ

UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

3.2 Desain Penelitian

Menurut Zikmund *et al.*, (2013) desain penelitian merupakan sebuah *master plan* yang menspesifikasi metode dan prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang dibutuhkan.

3.2.1 *Research Data*

Menurut buku yang berjudul Research Methods for Business 6th Edition, (Uma Sekaran, *et al.*, 2013). terdapat 2 jenis data yang dapat digunakan dalam melakukan penelitian:

1. *Primary data* adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti pada variabel-variabel yang menarik untuk tujuan penelitian tertentu. Menurut Cooper, *et al*.,(2008) primary data adalah data yang peneliti kumpulkan untuk menjawab suatu permasalahan khusus atas suatu pertanyaan penelitian.
2. *Secondary data* adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang sudah ada. Menurut Zikmund, et al., (2013) secondary data adalah data yang telahdikumpulkan sebelumnya untuk beberapa tujuan tertentu dibandingkan tujuan lainnya. Berdasarkan jenis data yang telah diuraikan diatas, peneliti menggunakan primary data dengan melakukan in depth interview terhadap karyawan perusahaan, serta secondary data dengan menggunakan jurnal, buku, artikel sebagai data yang digunakan untuk pemenuhan kebutuhan penelitian.

Berdasarkan jenis data yang telah diuraikan diatas, peneliti menggunakan primary data dengan melakukan in depth interview terhadap karyawan perusahaan

Analisis pengaruh transformational..., Deyana Dwi Putri, FB UMN, 2019

PT.XYZ, serta secondary data dengan menggunakan jurnal, buku, dan artikel sebagai data yang digunakan untuk pemenuhan kebutuhan penelitian.

3.2.2 Jenis Penelitian

Menurut Zikmund, *et al*., (2013) metode penelitian terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. *Qualitative business research* : jenis penelitian dimana peneliti menyediakan penafsiran yang akurat berdasarkan fenomena yang ada tanpa menerapkan sistem pengukuran.
2. *Quantitative business research* : jenis penelitian yang mewajibkan peneliti untuk meneliti berdasarkan pengukuran yang ada dan menggunakan pendekatan analisis.

Menurut Zikmund, et al., (2013) jenis penelitian terbagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. *Exploratory research* adalah penelitian untuk mengklarifikasi situasi yang ambigu atau menemukan ide yang mungkin berpeluang sebagai potensi bisnis.
2. *Descriptive research* adalah penelitian yang berusaha untuk mendeskripsikan suatu karakteristik dari objek, individu, group, organisasi atau lingkungan.
3. *Causal research* adalah suatu penelitian yang memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan sebab akibat atau mengidentifikasi hubungan sebab atau akibat dari suatu permasalahan.

Analisis pengaruh transformational..., Deyana Dwi Putri, FB UMN, 2019

Peneliti menggunakan metode penelitian *quantitative business research* karena peneliti melakukan penelitian berdasarkan pengukuran yang ada dan pendekatan analisis. Berdasarkan rumusan masalah penelitian dan dihubungkan dengan jenis-jenis penelitian yang ada, peneliti menggunakan *descriptive research* karena mendeskripsikan data tentang objek perusahaan, narasumber, dan organisasi perusahaan. Penelitian ini dibuat untuk melihat fenomena yang terjadi di perusahaan agar mengetahui adanya pengaruh positif antara *transformational leadership*, *perceived organizational support,* dan *high performance work system,* terhadap *employee creativity.*

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1. Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kedua metode pengambilan data, yakni data primer dan data sekunder. Malhotra (2009) mengatakan bahwa data primer adalah data yang digunakan untuk mengatasi masalah penelitian. Data primer juga dapat dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau suatu organisasi secara langsung dan spesifik dari objek yang diteliti untuk mengatasi masalah yang terjadi. Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari objek penelitian, yaitu karyawan PT.XYZ. Peneliti memperoleh data dari objek penelitian melalui *in-depth interview* dengan beberapa karyawan dan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT.XYZ.

Pengertian dari data sekunder menurut Malhotra (2009) adalah data yang dikumpulkan untuk beberapa tujuan dari masalah yang dihadapi. Data dapat diperoleh dari sumber-sumber yang dipercaya atau didapatkan secara tidak langsung. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara

Analisis pengaruh transformational..., Deyana Dwi Putri, FB UMN, 2019

tidak langsung oleh peneliti dari beberapa sumber, seperti buku-buku teori, jurnal utama maupun jurnal pendukung, dan artikel- artikel maupun berita *online*.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Menurut Zikmund (2013) Metode yang digunakan dalam proses pengumpulan data dibagi menjadi 2, yaitu :

1. *Observation Research* yang merupakan proses sistematis dalam merekam pola perilaku orang, objek, dan kejadian yang disaksikan.
2. *Survey Research* yaitu metode pengumpulan data primer berdasarkan komunikasi dengan sampel yang diwakili oleh individu-individu.

Berdasarkan kedua metode diatas, peneliti memilih untuk menggunakan metode *survey research* karena peneliti melakukan pengumpulan data primer dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT.XYZ.

Selain itu, peneliti juga melakukan *in-depth interview* terhadap karyawan PT.XYZ mengenai transformational leadership, *perceived organizational support*, *high performance work system,* dan *employee creativity.*

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

Analisis pengaruh transformational..., Deyana Dwi Putri, FB UMN, 2019

3.4 Periode Penelitian

Periode pengisian kuesioner untuk *pre-test* dilakukan pada April 2019. *Pre-test* ini dilakukan untuk menguji validitas dan reabilitas dari variabel yang ingin peneliti gunakan dalam penelitian ini. Jumlah responden pada *pre-test* ini adalah sebanyak 30 responden. Periode penyebaran dan pengumpulan kuesioner *main test* dilakukan pada Mei 2019. Kuesioner yang disebar sebanyak 120 kuesioner, tetapi responden yang mengisi kuesione rpenelitian ini hanya sebanyak 115 responden. dengan demikian *response rate* dalam penelitian ini adalah sebesar 98.3%. Adapun kriteria dari responden *pre-test* adalah karyawan bagian *staff* yang telah bekerja selama satu tahun atau lebih di PT.XYZ.

3.5 Skala Pengukuran

Dalam kuesioner ini digunakan skala pengukuran *likert*. Penggunaan skala Likert menurut Zikmund et al., (2013) merupakan pengukuran sikap yang mengizinkan responden untuk memberikan nilai bagi pendapatnya dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju dengan mengikuti petunjuk yang diberikan.

Tabel 3. 1 Tabel Pengukuran Skala Likert

Sangat Setuju	SS	=	5
Setuju	S	=	4
Netral	N	=	3
Tidak Setuju	TS	=	2
Sangat Tidak Setuju	STS	=	1

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Analisis pengaruh transformational..., Deyana Dwi Putri, FB UMN, 2019

3.6 Identifikasi Variabel

Menurut *Zikmund et al*., variabel merupakan segala sesuatu yang bervariasi atau suatu perubahan dari sau contoh ke contoh lain yang dapat menunjukan perbedaan-perbedaan dalam nilai, biasanya dalam besaran atau kekuatan.

3.6.1 Variabel Dependen

Menurut Sekaran dan Bougie (2016) variabel dependen merupakan variabel yang menjadi Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas atau variabel eksogen adalah *transformational leadership* (X1), *perceived organizational support* (X2), dan *high performance work system* (X3)

3.6.1.1 *Transformational Leadership*

Menurut Schweitzer (2014) kepemimpinan transformasional menekankan perilaku individual yang memotivasi pengikut untuk berbagi ide dan berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Ini juga menekankan perilaku inspiratif dan merangsang yang mendorong pemikiran kritis dan pengembangan solusi individu. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai 5. Skala 1 menunjukkan rendahnya *employee creativity* antara karyawan dengan perusahaan dan skala 5 menunjukkan tingginya tingkat *employee creativity* antara karyawan dengan perusahaan.

3.6.1.2 *Perceived Organizational Support*

Menurut Robbins dam Judge (2017) dukungan organisasi yang dirasakan adalah sejauh mana karyawan dihargai kontribusinya dan organisasi peduli ddan memberkan dukungan yang baik kepada karyawan. Karyawan merasakan organisasinya mendukung mereka ketika *reward* yang diberikan dianggap adil,

Analisis pengaruh transformational..., Deyana Dwi Putri, FB UMN, 2019

ketika karyawan memiliki suara untuk mengambil keputusan, dan memiliki supervisor yang suportif. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai 5. Skala 1 menunjukkan rendahnya *employee creativity* antara karyawan dengan perusahaan dan skala 5 menunjukkan tingginya tingkat *employee creativity* antara karyawan dengan perusahaan.

3.6.1.3 *High Performance Work System*

Menurut Datta et al., (2005) sistem kerja berkinerja tinggi adalah kumpulan praktik HRM yang dirancang untuk mempromosikan keterampilan, motivasi, dan keterlibatan karyawan untuk memungkinkan perusahaan memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai 5. Skala 1 menunjukkan rendahnya *employee creativity* antara karyawan dengan perusahaan dan skala 5 menunjukkan tingginya tingkat *employee creativity* antara karyawan dengan perusahaan.

3.6.2 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif maupun negatif (Sekaran dan Bougie, 2013). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel terikat atau variabel endogen pada adalah *employee creativity* (Y1).

3.6.2.1 *Employee Creativity*

Menurut Abdallah dan Matsui (2007) *employee creativity* melibatkan kemampuan dan kapasitas karyawan untuk menciptakan dan mengembangkan pemikiran baru dan bermanfaat tentang produk, layanan, praktik, dan prosedur perusahaan. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai 5.

Analisis pengaruh transformational..., Deyana Dwi Putri, FB UMN, 2019

Skala 1 menunjukkan rendahnya *employee creativity* antara karyawan dengan perusahaan dan skala 5 menunjukkan tingginya tingkat *employee creativity* antara karyawan dengan perusahaan.

3.7 Ruang Lingkup Penelitian

3.7.1 Target Populasi

Menurut Zikmund, *et al.,* (2013) populasi adalah suatu kelompok yang lengkap dengan entitas yang membagi beberapa perangkat karakteristik tertentu. Populasi didefinisikan sebagai sekelompok orang atau grup dimana peneliti ingin investigasi (Uma Sekaran, 2013).

Menurut Malhotra (2012) ada empat aspek yang digunakan untuk menjelaskan target populasi yaitu :

1. *Element* yaitu objek yang memiliki informasi yang ingin diambil oleh peneliti kesimpulannya. *Element* dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT.XYZ.
2. *Sampling unit* yaitu unit dasar yang berisi banyak elemen dari sebuah populasi untuk dijadikan sampel. *Sampling unit* dalam penelitian ini adalah karyawan PT.XYZ yang mengacu pada variable *employee creativity*.
3. *Extent* yaitu elemen yang mengacu pada batas – batas geografis.
4. *Time frame* yaitu jangka waktu penelitian. *Time frame* dalam penelitian ini adalah Februari-Juli 2019.

MULTIMEDIA NUSANTARA

3.7.2 *Sampling Techniques*

Menurut Zikmund, *et al.*, (2013) sampling adalah aktivitas untuk melibatkan beberapa prosedur untuk kemudian ditarik sebagai kesimpulan dengan melibatkan perwakilan dari populasi.

Adapun teknik sampling dibagi menjadi dua, yakni *probability sampling* dan *nonprobability sampling*.

1. *Probability Sampling* adalah teknik sampling dimana setiap anggota dari populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sebagai sample.
2. *Nonprobability Sampling* adalah teknik sampling dimana bagian dari setiap sample dipilih berdasarkan keputusan peneliti.

3.7.2.1 *Probability Sampling*

Menurut Zikmund (2013) teknik probability sampling terbagi menjadi tujuh jenis teknik, yaitu:

1. *Simple Random Sampling* adalah teknik sampling yang memastikan setiap elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dimasukkan dalam sample.
2. *Systematic Sampling* adalah teknik sampling dimana anggota dari populasi diurutkan berdasarkan nomor dan kemudian setiap nomor tersebut dipilih sesuai urutan.
3. *Stratified Sampling* adalah teknik sampling di mana sampel acak sederhana yang kurang lebih sama pada beberapa karakteristik diambil dari dalam setiap lapisan populasi.

Analisis pengaruh transformational..., Deyana Dwi Putri, FB UMN, 2019

4. *Proportional Sampling* adalah teknik *probability sampling* yang merupakan bagian dari stratified sampling, dimana sample yang dipilih didasarkan pada kategori yang ditentukan oleh peneliti.
5. *Dispropotional Sampling* adalah teknik *probability sampling* yang merupakan bagian dari stratified sampling, dimana sample yang ditentukan didasarkan pada pertimbangan atau analisis selanjutnya karena strata yang ada dirasa tidak proporsional.
6. *Cluster Sampling* adalah teknik pengambilan sample secara ekonomi dimana unit sampling primer bukan elemen individual dalam populasi yang dipilih secara acak.
7. *Multistage Area Sampling* adalah teknik sampling yang melibatkan dua atau lebih langkah yang menggabungkan beberapa teknik probabilitas yang telah dijelaskan.

3.7.2.2 *Nonprobability Sampling*

Menurut Zikmund (2013) teknik nonprobability sampling terbagi menjadi empat jenis teknik, yaitu:

1. *Convenience Sampling* adalah teknik *nonprobability sampling* guna untuk memperoleh orang-orang atau unit yang dirasa paling mudah untuk dilakukan.
2. *Judgement Sampling* adalah teknik *nonprobability sampling* dimana sample yang dipilih berdasarkan pendapat seseorang tentang karakteristik yang perlu terhadap *sample member*. Teknik ini dilakukan berdasarkan dari keputusan peneliti.

Analisis pengaruh transformational..., Deyana Dwi Putri, FB UMN, 2019

3. *Quota Sampling* adalah teknik *nonprobability sampling* yang memastikan beragam *subgroups* dari populasi yang direpresentasikan terhadap karakteristik yang bersangkutan ke keinginan yang tepat dari peneliti.
4. *Snowball Sampling* adalah teknik *nonprobability sampling* dimana sampel ditentukan berdasarkan informasi tambahan dari individu yang dijadikan sampel yang telah ada.

Berdasarkan teknik pengambilan sample yang telah diuraikan diatas, peneliti menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *judgement sampling,* karena peneliti hanya membutuhkan pendapat karyawan berdasarkan karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT.XYZ yang dikhususkan untuk area staff saja dan dibawah *leader* yang sama.

3.7.3 *Sampling Size*

Untuk menentukan *sampling size* memerlukan pengetahuan tentang statistik, ukuran sampel menggambarkan statistik dan karakteristik yang mewakili populasi atau sampel (Zikmund, 2013). Ukuran sampel yang akan diteliti berdasarkan jumlah variabel yang ada dengan masing-masing indikatornya. Jumlah variable yang terdapat dalam penelitian ini sebanyak 4 variable. Menurut Hair, et al., (2010) untuk menghitung jumlah responden yang akan diteliti, dengan menggunakan perhitungan :

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

Analisis pengaruh transformational..., Deyana Dwi Putri, FB UMN, 2019

Measurement x 5

Berdasarkan perhitungan tersebut, penelitian ini terdapat 20 pertanyaan yang kemudian dikalikan 5, sehingga hasil yang didapat berjumlah 100 sample. Berarti peneliti wajib membagikan kuesioner kepada 100 responden. Total responden dalam penelitian ini adalah 115 responden.

3.8 Teknis Pengolahan Analisi Data

3.8.1 Uji Instrumen

Ghozali (2013) mengatakan bahwa penelitian dibidang ilmu sosial seperti manajemen, psikologi, dan sosiologi umumnya variable-variabel penelitiannya dirumuskan sebagai sebuah variabel laten atau *un-observed* (sering juga disebut konstruk), yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, tetapi dibentuk melalui dimensi-dimensi yang diamati atau indicator- indikator yang diamati. Ada dua uji instrumen, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengukur kelayakan suatu kuesioner yang digunakan dalam penelitian.

Ghozali (2013) untuk melakukan *pre-test* penelitian, peneliti menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 23, yaitu *software* yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan basis windows. IBM SPPS versi 23 digunakan dalam uji validitas dan reliabilitas responden *pre-test*, lalu untuk uji validitas dan reliabilitas *main-test* penulis juga menggunakan program IBM SPPS versi 23.

Analisis pengaruh transformational..., Deyana Dwi Putri, FB UMN, 2019

3.8.2 Uji Validitas

Menurut Zikmund *et al.* (2013), uji validitas merupakan uji tolak ukur secara akurat yang dimana nilai dari uji validitas mengambarkan sebuah konsep atau objek secara nyata dan benar. Menurut pendapat Malhotra (2010), skala validitas dapat diartikan sebagai nilai dari sebuah skala observasi yang mencerminkan karakteristik dan objek yang sedang di teliti. Tujuan dari uji validitas ini adalah untuk mengukur sejauh mana alat ukur (indikator) mengukur variable apa yang sedang diukur.

Dalam penelitian ini, uji validitas akan dilakukan dengan melakukan metode *factor analysis*, suatu alat ukur yang menyatakan sebuah penelitian valid ketika syarat-syarat dalam *factor analysis* terpenuhi anatara lain:

UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

Analisis pengaruh transformational..., Deyana Dwi Putri, FB UMN, 2019

Tabel 3. 2 Uji Validitas

No.	Ukuran Validitas	Nilai Diisyaratkan
1.	***Kaiser Meyer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy*** Sebuah Indeks yang digunakan untuk menguji kecocokan model analisis.	Nilai KMO ≥ 0.5 mengindikasikan bahwa analisis faktor telah valid, sedangkan nilai KMO < 0.5 mengindikasikan faktor yang di analisis tidak valid. (Hair *et al.*, 2010).
2.	***Bartlett's Test of Sphericity*** Merupakan sebuah uji statistik, biasanya digunakan untuk menguji sebuah hipotesis. Biasanya ditunjukkan dengan (r =1) dengan arti variabel mempunyai relasi atau tidak mempunya relasi (r = 0).	Jika hasil uji nilai signifikan ≤ 0.5 menunjukkan adanya korelasi yang cukup antar variabel (Hai *et al.*, 2010).
3.	**MSA** Teknik MSA berfungsi untuk mengukur derajat interkorelasi dari beberapa variable dan kelayakan dari sebuah factor analisis (Hair *et al*,. 2010)	Nilai MSA ≥ 0,5 Nilai MSA harus lebih dari 0,5 baik secara keseluruhan maupun individual variable. Variabel yang memiliki nilai MSA kurang dri 0,5 harus dihilangkan dari factor analisis, satu-persatu, dimulai dari var yang memiliki MSA terendah (Hair *et al*, 2010)
4.	***Factor Loading of Component Matrix*** Merupakan besarnya korelasi suatu indikator dengan tujuan untuk menentukan validitas setiap indikator dalam menggabungkan setiap variable.	Sebuah indikator dikatakan valid jika memiliki *factor loading* sama dengan 0.50 atau *factor loading* ≥ 0,5 (Hair *et al*, 2010).

Analisis pengaruh transformational..., Deyana Dwi Putri, FB UMN, 2019

3.8.3 Uji Reliabilitas

Sebuah penelitian dapat diketahui tingkat kehandalannya melalui sebuah uji reliabilitas (Malhotra, 2010). Tingkat kehandalan dapat dilihat dari jawaban terhadap sebuah pernyataan yang konsisten dan stabil. Reliabilitas merupakan sejauh mana skala menghasilkan hasil yang konsisten jika dilakukan pengukuran yang berulang (Malhotra, 2010). Penelitian yang dinyatakan lulus uji reliabel adalah jika nilai *Cronbach Alpha* tidak boleh kurang dari 0.5 dan akan lebih baik jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0.7.

3.9. Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Multikolenieritas

Menurut Ghozali (2016), uji multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas ditentukan oleh nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (*VIF*). Jika nilai *tolerance* lebih kecil sama dengan ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 0.10 (Ghozali,2016). maka dapat disimpulkan bahwa terjadi korelasi antara variabel bebas dalam penelitian tersebut atau terjadi gejala multikolonieritas.

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

Analisis pengaruh transformational..., Deyana Dwi Putri, FB UMN, 2019

3.9.2 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penggangu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini untuk uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi dari hasil pengujian lebih besar dari (>) 0,05 maka data terdistribusi secara normal.
2. Jika nilai signifikansi dari hasil pengujian lebih kecil dari (<) 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2016), bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas

Deteksi ada atau tidak adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut : (Ghozali, 2016)

a. Jika terdapat titik-titik yang membentuk sebuah pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas.
b. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka menandakan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi.

Analisis pengaruh transformational..., Deyana Dwi Putri, FB UMN, 2019

Model regresi yang baik adalah jika pada grafik *scatterplot* yang tidak menggambarkan pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka menandakan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi.

3.9.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara nol dan satu. Nilai R Square (R^2) yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan nilai R Square (R^2) yang besar atau mendekati satu menunjukkan variabel independen mampu menjelaskan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Salah satu kelemahan dalam menguji koefisien determinasi adalah adanya bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap pertambahan satu variabel independen akan menyebabkan R Square (R^2) menjadi meningkat, tidak mempedulikan apakah variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, disarankan untuk menggunakan nilai Adjusted R Square untuk mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali, 2016).

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

Analisis pengaruh transformational..., Deyana Dwi Putri, FB UMN, 2019

3.9.5 Uji Hipotesis

3.9.5.1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis pada penelitian ini menggunakan regresi linear berganda atau *multiple regression analysis*. Metode penelitian ini digunakan karena lebih dari satu variabel independen. Persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = *Employee Creativity*

α = Konstanta

β = Koefisien regresi linear

X_1 = *Tranformational Leadership*

X_2 = *Perceived Organizational Support*

X_3 = *High Performance Work System*

e = Residual (*error*)

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

Analisis pengaruh transformational..., Deyana Dwi Putri, FB UMN, 2019

3.9.5.2 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Uji statistic t pada dasarnya menunujukan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Hipotesis nol yang hendak diuji suatu parameter (b) sama dengan nol, atau :

H0 : b = 0 artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

Ha : b ≠ artinya variabel tersebut merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen.

Kaidah penyimpulan uji hpotesis adalah dengan membandingkan nilai mutlak, jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka nilai H0 ditolak dan H1 diterima, sedangkan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka nilai H0 diterima dan H1 ditolak.

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

Analisis pengaruh transformational..., Deyana Dwi Putri, FB UMN, 2019

3.10. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel 3. 3 Tabel Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Measurement	References	Scaling Technique
1	Transformational Leadership	Kepemimpinan transformasional adalah bagaimana para pemimpin secara positif membayangkan skenario masa depan untuk organisasi mereka dan membantu karyawan meningkatkan kepercayaan diri mereka dengan mewujudkan potensi mereka, mengomunikasikan misi dan visi yang dapat dicapai, mengidentifikasi kebutuhan dan bekerja bersama untuk memenuhi kebutuhan tersebut (Peterson et al., 2009) .	1. Saya merasa pemimpin saya akan terlibat langsung dalam mengatasi masalah. 2. Saya merasa pemimpin saya adalah pendengar yang aktif. 3. Saya merasa pemimpin saya mau mendengarkan ide-ide yang tampak bodoh. 4. Saya merasa pemimpin saya membentuk makna yang positif.	(Suifan, 2017)	Skala Likert 1-5

Tabel 3. 3 Tabel Operasionalisasi Variabel Penelitian (Lanjutan)

Analisis pengaruh transformational..., Deyana Dwi Putri, FB UMN, 2019

2	Perceived Organizational Support	Dukungan organisasi didefinisikan sebagai sensitivitas dan pendapat karyawan mengenai sejauh mana keterlibatan mereka dihargai dan diakui oleh organisasi mereka. (Krisnan dan Mary 2012)	1. Saya merasa supervisor saya sangat peduli dengan nilai-nilai yang saya pegang. 2. Saya merasa keadilan organisasi bebas dari penyimpangan. 3. Saya merasa supervisor saya peduli dengan kesejahteraan saya. 4.Saya merasa tugas dalam department saya didasarkan pada keadilan organisasi.	(Suifan, 2017)	Skala Likert 1-5
3	High Performances Work System	Sistem praktik kerja berkinerja tinggi adalah kombinasi dari praktik-praktik utama seperti seleksi yang lebih ketat dan sistem pelatihan yang lebih baik untuk meningkatkan tingkat kemampuan, insentif yang lebih komprehensif untuk meningkatkan motivasi dan struktur partisipatif yang meningkatkan peluang untuk berkontribusi.	1. Saya merasa karyawan terlibat dalam hal pengambilan keputusan 2. Saya merasa memiliki peluang untuk dipromosikan. 3. Saya merasa komunikasi di departemen ini sudah bagus. 4. Saya merasa komunikasi antar departemen sudah bagus.	(Jeevan Jyoti dan Asha Ran, 2017)	Skala Likert 1-5

Tabel 3. 3 Tabel Operasionalisasi Variabel Penelitian (Lanjutan)

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

4	Employee Creativity	Kemampuan dan kapasitas karyawan untuk menciptakan dan mengembangkan pemikiran baru dan bermanfaat tentang produk, layanan, praktik, dan prosedur perusahaan . (Abdallah dan Matsui 2007)	1. Saya memiliki otonomi untuk menentukan bagaimana saya melakukan pekerjaan saya. 2.Menurut pemikiran saya, saya memiliki dampak yang signifikan terhadap apa yang terjadi di departemen saya. 3. Saya sendiri yang memutuskan seberapa cepat saya dalam bekerja. 4.Saya mendorong dan membantu orang lain ditempat bekerja.	(Suifan, 2017)	Skala Likert 1-5

UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA