

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Peneliti membutuhkan waktu selama 8 bulan terhitung mulai bulan November 2020 sampai Juli 2021. Waktu tersebut adalah waktu yang cukup bagi Peneliti untuk melakukan penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Semesta Indoinvest Sekuritas yang beralamat di Jalan Puri Indah Raya dan HR Rasuna Said Kav 1, Jakarta. Peneliti memilih perusahaan ini sebagai objek penelitian karena memiliki masalah yang sesuai dengan variabel yang sedang diteliti yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1), Keterikatan Kerja (X2) dan Perilaku Inovatif (Y).

B. Pendekatan Penelitian

1. Metode

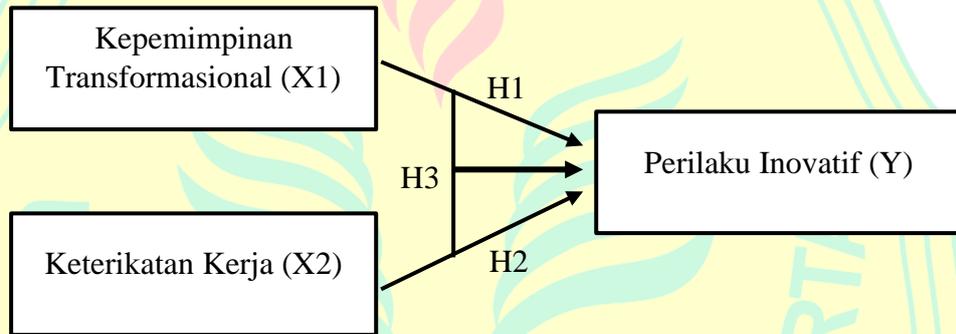
Pendekatan penelitian yang Peneliti lakukan merupakan pendekatan kuantitatif di mana penelitian kuantitatif ini digunakan untuk memberikan gambaran terhadap suatu objek melalui teknik analisis tertentu. Metode penelitian yang Peneliti gunakan adalah metode survei dengan analisis regresi linear ganda dengan dua *predictor*.

Peneliti menggunakan data primer untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Keterikatan Kerja (X2) dan Perilaku Inovatif (Y). Peneliti memilih metode ini karena sesuai dengan tujuan penelitian yang

ingin Peneliti capai yaitu melihat pengaruh kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja terhadap perilaku inovatif.

2. Konstelasi Pengaruh Antar Variabel

Berdasarkan hipotesis yang telah diajukan pada pembahasan sebelumnya, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional (X1), keterikatan kerja (X2), terhadap perilaku inovatif (Y). Konstelasi pengaruh variabel X1, X2, terhadap Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Konstelasi Penelitian

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Keterangan:

Kepemimpinan Transformasional (X1) : Variabel Bebas

Keterikatan Kerja (X2) : Variabel Bebas

Perilaku Inovatif (Y) : Variabel Terikat

→ : Arah Pengaruh

C. Populasi dan Sampel

Populasi yang Peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Semesta Indovest Sekuritas dengan jumlah 125 karyawan. Berdasarkan populasi tersebut, Peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*, di mana pengambilan sampel didasarkan atas pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). Adapun pada penelitian ini, Peneliti menetapkan kriteria responden merupakan karyawan tetap dan sudah bekerja minimal satu tahun di perusahaan.

Peneliti menggunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah sampel. Dengan derajat kepercayaan sebesar 95%, maka tingkat kesalahan adalah sebesar 5%. Sehingga Peneliti dapat menentukan batas minimal sampel yang dapat memenuhi syarat *margin of error* 5% dengan memasukkan *margin error* tersebut kedalam rumus slovin sebagai berikut:

$$\text{Rumus Slovin: } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dengan keterangan sebagai berikut:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = *Margin of error*

Jadi, perhitungan jumlah sampel adalah: $n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{125}{1 + 125 \times 0,05^2} = 95,23$

dibulatkan menjadi 95.

D. Penyusunan Instrumen

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu kepemimpinan transformasional (X1), keterikatan kerja (X2), dan perilaku inovatif (Y).

1. Perilaku Inovatif

a. Definisi Konseptual

Perilaku inovatif adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi, yang dimulai dari penciptaan ide hingga pengimplementasian ide tersebut, sehingga menghasilkan keuntungan bagi organisasi tersebut.

b. Definisi Operasional

Perilaku inovatif dapat diukur dengan empat dimensi, yaitu *idea exploration*, *idea generation*, *idea championing* dan *idea implementation*.

c. Instrumen Penelitian

Instrumen yang Peneliti gunakan merupakan replika dari De Jong dan Den Hartog (2010), di mana instrumen-instrumen ini juga sudah dipakai dalam beberapa penelitian seperti dalam penelitian yang dilakukan Badir et al. (2014), Masood (2017), Kustanto et al. (2020), Afsar et al. (2020) dan penelitian terkait lainnya.

Tabel 3. 1 Kisi-kisi Instrumen Variabel Perilaku Inovatif

No	Dimensi	Indikator	Pernyataan
1	<i>Idea Exploration</i>	<i>Think about alternative ways</i>	Saya memperhatikan masalah-masalah yang bukan bagian dari pekerjaan sehari-hari

2		<i>Improve current services</i>	Saya ingin tahu bagaimana sesuatu hal dapat ditingkatkan
3	<i>Idea Generation</i>	<i>Improvement</i>	Saya mencari metode, teknik atau alat kerja baru
4		<i>Solve problem</i>	Saya menghasilkan solusi orisinal atas masalah-masalah
5		<i>Rearranging, recombining</i>	Saya menemukan pendekatan-pendekatan baru untuk melaksanakan tugas
6	<i>Idea Championing</i>	<i>Building coalitions</i>	Saya membentuk anggota-anggota organisasi yang penting, yang memiliki rasa antusias terhadap ide-ide inovatif
7		<i>Negotiating, Finding support</i>	Saya berusaha meyakinkan orang-orang untuk mendukung sebuah ide inovatif
8	<i>Idea Implementation</i>	<i>Result-oriented</i>	Saya memperkenalkan ide-ide inovatif ke dalam beberapa praktik kerja secara sistematis
9		<i>Testing</i>	Saya berkontribusi terhadap implementasi ide-ide baru
10		<i>Modifying</i>	Saya berupaya dalam pengembangan hal-hal baru
Adaptasi: De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). <i>Measuring innovative work behaviour. Creativity and Innovation Management</i> , 19.			

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

Untuk mengisi setiap pernyataan digunakan skala *Likert* dengan lima alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai satu sampai lima, sesuai tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas, berikut Peneliti jabarkan:

Tabel 3. 2 Skala Penilaian Instrumen Variabel Perilaku Inovatif

No	Alternatif Jawaban	Item Negatif	Item Positif
1	Sangat Setuju (SS)	1	5

2	Setuju (S)	2	4
3	Ragu-ragu (R)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	4	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	5	1

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

d. Validitas Instrumen

Instrumen penelitian yang Peneliti gunakan sebelumnya sudah diterjemahkan terlebih dahulu dan sudah disetujui oleh dosen pembimbing untuk dapat digunakan. Setelah disetujui, langkah selanjutnya adalah uji coba instrumen yang dilakukan kepada 29 karyawan PT Semesta Indovest Sekuritas. Setelah instrumen diuji coba, langkah selanjutnya adalah menghitung validitas instrument untuk mengetahui butir pernyataan yang valid. Butir pernyataan yang tidak valid harus didrop.

Butir pernyataan yang valid akan diujikan kembali kepada 95 karyawan sebagai butir instrumen final nantinya. Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan koefisien korelasi antara skor butir dengan total skor instrumen. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,367$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut dianggap valid. Sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut dianggap tidak valid atau *drop*. Selanjutnya, dihitung reliabilitasnya terhadap

skor butir pernyataan yang valid dengan menggunakan nilai uji reliabilitas yakni *Alfa Cronbach*.

Tabel 3. 3 Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Perilaku Inovatif

Correlations

		Perilaku Inovatif
PI 1	Pearson Correlation	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	29
PI 2	Pearson Correlation	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	29
PI 3	Pearson Correlation	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	29
PI 4	Pearson Correlation	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	29
PI 5	Pearson Correlation	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	29
PI 6	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	29
PI 7	Pearson Correlation	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	29
PI 8	Pearson Correlation	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	29
PI 9	Pearson Correlation	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	29
PI 10	Pearson Correlation	.631**

Sig. (2-tailed)	.000
N	29

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	10

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan perhitungan dari hasil uji coba tersebut, maka dari 10 butir pernyataan variabel perilaku inovatif setelah diuji validitasnya semua butir dinyatakan valid dan memenuhi kriteria karena nilai r hitung $> 0,367$ (r tabel untuk $N=29$). Dari hasil perhitungan juga diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,915. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 10 butir dapat untuk mengukur perilaku inovatif dan akan digunakan sebagai instrumen final dalam penelitian.

2. Kepemimpinan Transformasional

a. Definisi Konseptual

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin untuk mendorong karyawannya agar bekerja dengan optimal melalui motivasi yang diberikan sehingga mampu bekerja sama dan mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi mencapai tujuan perusahaan

b. Definisi Operasional

Kepemimpinan transformasional dapat diukur dengan empat dimensi, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *individualized consideration*.

c. Instrumen Penelitian

Instrumen yang Peneliti gunakan merupakan replika dari Avolio dan Bass (2004), di mana instrumen-instrumen ini juga sudah dipakai dalam beberapa penelitian seperti penelitian yang dilakukan oleh Aryee et al. (2012), Masood dan Afsar (2017), Li et al. (2019), Haq et al. (2020), dan penelitian terkait lainnya.

Tabel 3. 4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan Transformasional

No	Dimensi	Indikator	Penyataan
1	<i>Idealized Influence</i>	<i>Vision</i>	Pemimpin saya menekankan pentingnya memiliki tujuan
2		<i>Integrity, modelling</i>	Pemimpin saya mendahulukan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi
3			Pemimpin saya menunjukkan kekuatan dan rasa percaya diri
4			Pemimpin saya membahas nilai dan keyakinan yang menurutnya penting
5		<i>Respect</i>	Perilaku pemimpin saya membuat saya hormat kepadanya
6			Pemimpin saya membuat saya bangga menjadi rekan kerjanya
7		<i>Risk-sharing</i>	Pemimpin saya mempertimbangkan konsekuensi moral dan etika dari keputusan
8			Pemimpin saya menekankan pentingnya memiliki misi bersama

9	<i>Inspirational Motivation</i>	<i>Communication</i>	Pemimpin saya membicarakan masa depan dengan optimis
10		<i>Enthusiasm</i>	Pemimpin saya membahas secara antusias mengenai hal-hal yang harus dicapai
11		<i>Commitment to goals</i>	Pemimpin saya mendorong visi mengenai masa depan
12			Pemimpin saya yakin bahwa tujuan dapat dicapai
13	<i>Intellectual Stimulation</i>	<i>Rationality</i>	Pemimpin saya memeriksa kembali asumsi-asumsi yang penting, untuk melihat kesesuaiannya
14		<i>Problem solving</i>	Pemimpin saya mencari berbagai sudut pandang saat memecahkan masalah
15			Pemimpin membantu saya untuk melihat permasalahan dari berbagai sudut pandang
16			Pemimpin saya menyarankan cara baru dalam menyelesaikan tugas
17	<i>Individualized Consideration</i>	<i>Mentoring</i>	Pemimpin saya meluangkan waktu untuk mengajar dan melatih saya
18		<i>Personal attention</i>	Pemimpin saya memperlakukan saya sebagai individu, daripada hanya sekedar sebagai anggota kelompok
19		<i>Listening</i>	Pemimpin saya melihat bahwa saya memiliki kebutuhan, kemampuan dan aspirasi yang berbeda dari orang lain
20		<i>Empowerment</i>	Pemimpin saya membantu saya untuk mengembangkan kekuatan saya
Adaptasi: Avolio, B. J. & Bass, B. M. (2004). <i>Multifactor Leadership Questionnaire. Manual and sampler set.</i> (3rd ed.) Redwood City, CA: Mind Garden.			

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

Untuk mengisi setiap pernyataan digunakan skala *Likert* dengan lima alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai satu sampai lima, sesuai tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas, berikut Peneliti jabarkan:

Tabel 3. 5 Skala Penilaian Instrumen Variabel Kepemimpinan Transformasional

No	Alternatif Jawaban	Item Negatif	Item Positif
1	Sangat Setuju (SS)	1	5
2	Setuju (S)	2	4
3	Ragu-ragu (R)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	4	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	5	1

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

d. Validitas Instrumen

Instrumen penelitian yang Peneliti gunakan sebelumnya sudah diterjemahkan terlebih dahulu dan sudah disetujui oleh dosen pembimbing untuk dapat digunakan. Setelah disetujui, langkah selanjutnya adalah uji coba instrumen yang dilakukan kepada 29 karyawan PT Semesta Indovest Sekuritas. Setelah instrumen diuji coba, langkah selanjutnya adalah menghitung validitas instrument untuk mengetahui butir pernyataan yang valid. Butir pernyataan yang tidak valid harus didrop.

Butir pernyataan yang valid akan diujikan kembali kepada 95 karyawan sebagai butir instrumen final nantinya. Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas

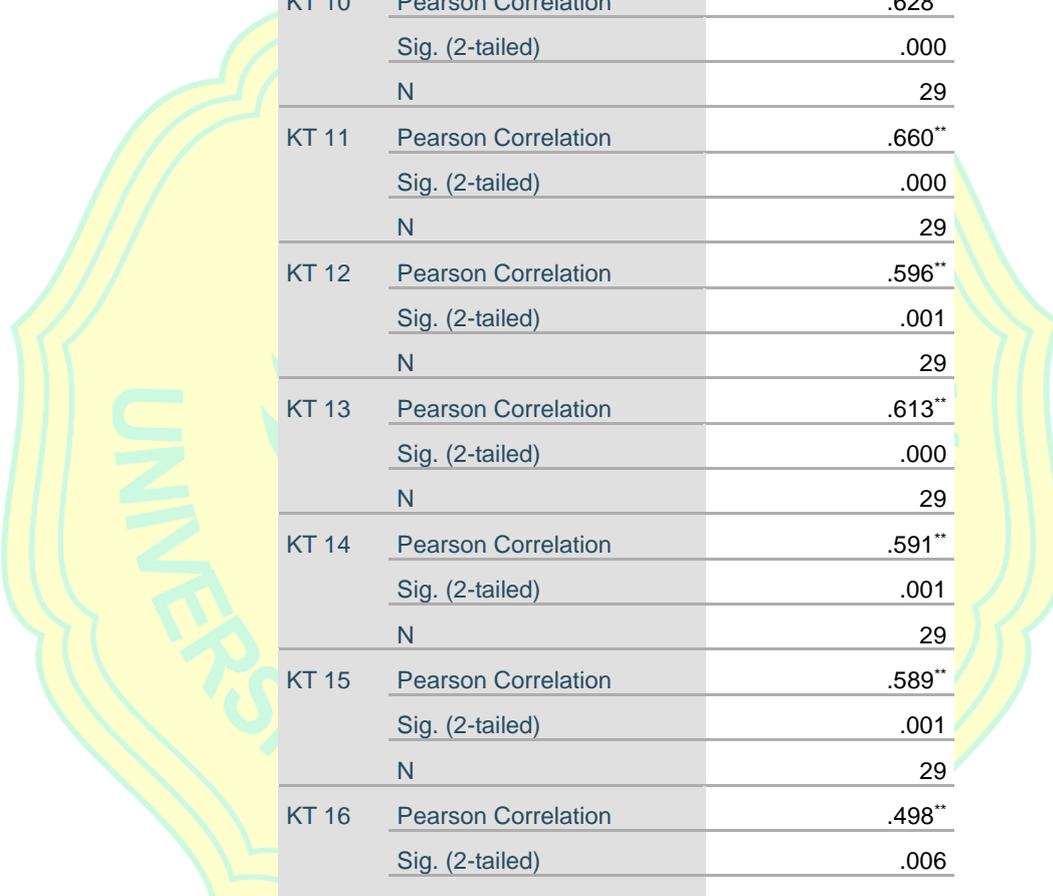
butir dengan koefisien korelasi antara skor butir dengan total skor instrumen. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,367$. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir pernyataan tersebut dianggap valid. Sedangkan jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka butir pernyataan tersebut dianggap tidak valid atau *drop*. Selanjutnya, dihitung reliabilitasnya terhadap skor butir pernyataan yang valid dengan menggunakan nilai uji reliabilitas yakni *Alfa Cronbach*.

Tabel 3. 6 Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kepemimpinan Transformasional

Correlations

		Kepemimpinan Transformasional
KT 1	Pearson Correlation	.309
	Sig. (2-tailed)	.102
	N	29
KT 2	Pearson Correlation	.519**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	29
KT 3	Pearson Correlation	.519**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	29
KT 4	Pearson Correlation	.530**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	29
KT 5	Pearson Correlation	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	29
KT 6	Pearson Correlation	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	29
KT 7	Pearson Correlation	.782**



	Sig. (2-tailed)	.000
	N	29
KT 8	Pearson Correlation	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	29
KT 9	Pearson Correlation	.557**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	29
KT 10	Pearson Correlation	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	29
KT 11	Pearson Correlation	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	29
KT 12	Pearson Correlation	.596**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	29
KT 13	Pearson Correlation	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	29
KT 14	Pearson Correlation	.591**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	29
KT 15	Pearson Correlation	.589**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	29
KT 16	Pearson Correlation	.498**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	29
KT 17	Pearson Correlation	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	29
KT 18	Pearson Correlation	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	29
KT 19	Pearson Correlation	.441*
	Sig. (2-tailed)	.017

	N	29
KT 20	Pearson Correlation	.584**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	29

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.899	20

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan perhitungan dari hasil uji coba tersebut, maka dari 20 butir pernyataan variabel perilaku inovatif setelah diuji validitasnya terdapat 1 butir pernyataan yang harus di drop karena tidak valid atau belum memenuhi kriteria di mana nilai r hitung $< 0,367$ (r tabel untuk $N=29$). Sehingga pernyataan valid variabel kepemimpinan transformasional yang dapat digunakan sebanyak 19 butir. Dari hasil perhitungan juga diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,899. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 19 butir dapat untuk mengukur kepemimpinan transformasional dan akan digunakan sebagai instrumen final dalam penelitian.

3. Keterikatan Kerja

a. Definisi Konseptual

Keterikatan kerja adalah kondisi positif di mana seseorang terlibat aktif dalam pekerjaannya yang ditandai dengan adanya semangat, rasa

senang dan bangga akan pekerjaan yang dimiliki sehingga berkomitmen dan mengabdikan diri untuk meningkatkan kinerja yang penting bagi harga diri mereka.

b. Definisi Operasional

Keterikatan kerja dapat diukur dengan tiga dimensi, yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

c. Instrumen Penelitian

Instrumen yang Peneliti gunakan merupakan replika dari W. Schaufeli et al. (2002), di mana instrumen-instrumen ini juga sudah dipakai dalam beberapa penelitian seperti dalam penelitian Aryee et al. (2012), Orth dan Volmer (2017), Li et al. (2019), Jason dan Geetha (2019), Afsar et al. (2020), dan penelitian terkait lainnya.

Tabel 3. 7 Kisi-kisi Instrumen Variabel Keterikatan Kerja

No	Dimensi	Indikator	Pernyataan
1	<i>Vigor</i>	Tingginya energi dan semangat	Ketika bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja.
2			Di pekerjaan, saya merasa penuh dengan energi.
3		Kegigihan	Di pekerjaan, saya selalu bertahan, bahkan ketika banyak hal tidak berjalan lancar.
4			Saya dapat bekerja untuk jangka waktu lama sekaligus.
5			Di pekerjaan, saya sangat bermental kuat.
6			Di pekerjaan, saya merasa kuat dan penuh semangat.
7	<i>Dedication</i>	Rasa tertantang	Bagi saya, pekerjaan saya menantang.

8		Rasa bangga,	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.
9		Antusias	Saya antusias dengan pekerjaan saya.
10		Inspirasi	Pekerjaan saya memberikan inspirasi.
11			Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan makna dan tujuan.
12		Konsentrasi	Ketika sedang bekerja, saya melupakan segala hal yang ada di sekeliling.
13		Perasaan waktu berjalan cepat saat bekerja	Waktu berlalu dengan cepat ketika saya sedang bekerja.
14	<i>Absorption</i>	Sulit lepas dari pekerjaan	Saya merasa terhanyut ketika sedang bekerja.
15			Sulit rasanya untuk melepaskan diri dari pekerjaan.
16			Saya larut dalam pekerjaan.
17		Rasa senang	Saya merasa senang saat sedang bekerja dengan intens.
Adaptasi: Schaufeli, W., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. (2002). <i>The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. Journal of Happiness Studies.</i>			

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

Untuk mengisi setiap pernyataan digunakan skala *Likert* dengan lima alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai satu sampai lima, sesuai tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas, berikut Peneliti jabarkan:

Tabel 3. 8 Skala Penilaian Instrumen Variabel Keterikatan Kerja

No	Alternatif Jawaban	Item Negatif	Item Positif
1	Sangat Setuju (SS)	1	5
2	Setuju (S)	2	4
3	Ragu-ragu (R)	3	3

4	Tidak Setuju (TS)	4	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	5	1

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

d. Validitas Instrumen

Proses validitas dilakukan dengan cara menganalisis data uji coba. Tujuan dari proses validitas ini adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan setiap butir pernyataan, sehingga dapat diketahui butir pernyataan yang *drop*. Setelah itu, akan tersisa butir pertanyaan yang valid yang kemudian digunakan untuk mewakili indikator dan variabel yang ingin diukur. Setelah dilakukan uji validitas, kemudian butir-butir pernyataan yang valid akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan nilai uji reliabilitas yakni *Alfa Cronbach*.

Uji coba instrumen pada penelitian ini dilakukan pada 29 responden. Setelah instrumen dilakukan uji coba, langkah selanjutnya instrumen tersebut dihitung validitasnya untuk mengetahui butir pernyataan yang *drop*. Setelah butir pernyataan yang *drop* diketahui jumlahnya, butir pernyataan tersebut dibuang dan hanya butir pernyataan yang valid nantinya yang diujikan kembali pada 95 responden sebagai instrumen final.

Tabel 3. 9 Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Keterikatan Kerja

Correlations

		Keterikatan Kerja
KK1	Pearson Correlation	.667**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	29
KK 2	Pearson Correlation	.407*
	Sig. (2-tailed)	.029
	N	29
KK 3	Pearson Correlation	.532**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	29
KK 4	Pearson Correlation	.510**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	29
KK 5	Pearson Correlation	.356
	Sig. (2-tailed)	.058
	N	29
KK 6	Pearson Correlation	.307
	Sig. (2-tailed)	.105
	N	29
KK 7	Pearson Correlation	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	29
KK 8	Pearson Correlation	.507**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	29
KK 9	Pearson Correlation	.449*
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	29
KK 10	Pearson Correlation	.530**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	29
KK 11	Pearson Correlation	.444*
	Sig. (2-tailed)	.016
	N	29
KK 12	Pearson Correlation	.360
	Sig. (2-tailed)	.055
	N	29
KK 13	Pearson Correlation	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	29
KK 14	Pearson Correlation	.579**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	29
KK 15	Pearson Correlation	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	29
KK 16	Pearson Correlation	.569**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	29
KK 17	Pearson Correlation	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	29

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.853	17

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan perhitungan dari hasil uji coba tersebut, maka dari 17 butir pernyataan variabel perilaku inovatif setelah diuji validitasnya terdapat 3 butir pernyataan yang harus di drop karena tidak valid atau belum memenuhi kriteria di mana nilai r hitung $< 0,367$ (r tabel untuk $N=29$). Sehingga pernyataan valid variabel keterikatan kerja yang dapat digunakan sebanyak 14 butir. Dari hasil perhitungan juga diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,853. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 14 butir

dapat untuk mengukur keterikatan kerja dan akan digunakan sebagai instrumen final dalam penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan data primer untuk variabel kepemimpinan transformasional, keterikatan kerja dan perilaku inovatif. Teknik pengumpulan data yang Peneliti gunakan adalah metode survei. Instrumen yang Peneliti gunakan untuk mengumpulkan data adalah angket atau *questionare*, di mana terdapat sejumlah pernyataan yang sudah disediakan jawabannya untuk dipilih. Pada penelitian ini, Peneliti menggunakan skala *likert* dengan lima alternatif jawaban yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju dan sangat setuju.

Data dikumpulkan dari responden yang merupakan karyawan tetap PT. Semesta Indovest Sekuritas yang sudah bekerja minimal satu tahun di perusahaan. Untuk variabel kepemimpinan transformasional, yang menjadi subjek penilaian adalah Direktur PT. Semesta Indovest Sekuritas itu sendiri.

F. Teknik Analisis Data

Pengelolaan data yang Peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan aplikasi pro gram SPSS Versi 25. Teknik analisis data yang Peneliti lakukan adalah dengan menganalisis data melalui estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data yaitu sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model regresi yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak (Supardi, 2017). Syarat dalam analisis parametrik adalah data harus berdistribusi secara normal. Peneliti menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dan *Normal Probability Plot*.

Adapun kriteria pengujian atau pengambilan keputusan dengan uji statistik Kolmogorv-Smirnov yaitu:

- 1) Jika nilai signifikansi > 0.05 berarti data berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi < 0.05 berarti data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria pengujian atau pengambilan keputusan dengan analisis grafik *Normal Probability Plot* yaitu:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas atau berarti data berdistribusi normal.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas atau berarti data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang dianalisis mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau

tidak (Sugiyono, 2015). Strategi untuk memverifikasi hubungan linear tersebut dapat dilakukan dengan melihat Tabel Anova. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas dengan melihat Tabel Anova yaitu:

- 3) Jika nilai *Deviation from Linearity Sig* $> 0,05$ maka antara variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan linear secara signifikan.
- 4) Jika nilai *Deviation from Linearity Sig* $< 0,05$ maka antara variabel bebas dengan variabel terikat tidak mempunyai hubungan yang linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan kuat antar variabel bebasnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas (Asfihan, 2019). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi, dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Adapun kriteria pengujian statistik atau pengambilan keputusan dengan melihat nilai *Tolerance* yaitu:

- 1) Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ berarti tidak terjadi multikolinearitas
- 2) Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$ berarti terjadi gejala multikolinearitas

Sedangkan kriteria pengujian statistik atau pengambilan keputusan dengan melihat nilai VIF yaitu:

- 1) Jika nilai VIF < 10 berarti tidak terjadi multikolinearitas
- 2) Jika nilai VIF > 10 berarti terjadi gejala multikolinearitas

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari nilai residual. Menurut Asfihan (2019), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Spearman's Rho* yaitu dengan meregresi nilai *absolute residual* terhadap variabel bebas.

Adapun kriteria pengujian statistik atau pengambilan keputusannya yaitu:

- 1) Jika nilai *Sig. 2-tailed* $> 0,05$ berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
- 2) Jika nilai *Sig. 2-tailed* $< 0,05$ berarti terjadi gejala heteroskedastisitas

3. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi linear dipakai untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh antar variabel yang hendak diteliti (Kadir, 2015). Analisis regresi linear yang Peneliti gunakan adalah analisis regresi linear

ganda, di mana analisis regresi linear ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas (atau bisa lebih) terhadap satu variabel terikat.

Adapun persamaan regresi linear ganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dengan keterangan sebagai berikut:

Y = Variabel terikat (Perilaku Inovatif)

X₁ = Variabel bebas pertama (Kepemimpinan Transformasional)

X₂ = Variabel bebas kedua (Keterikatan Kerja)

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi variabel bebas pertama (X₁)

b₂ = Koefisien regresi variabel bebas kedua (X₂)

4. Uji Hipotesis

a. Uji F (*F-Test*)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang diuji secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Sudiro, 2012).

Hipotesis penelitiannya:

1) $H_0: P_{yx1} = P_{yx2} = 0$

Ini berarti variabel kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap perilaku inovatif.

2) $H_a: P_{yx1} \neq P_{yx2} \neq 0$

Ini berarti variabel variabel kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap perilaku inovatif.

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

b. Uji T (*T-Test*)

Uji T bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang diuji secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Sudiro, 2012).

Hipotesis penelitiannya:

- 1) $H_0: P_{yx1} = 0$

Ini berarti variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap perilaku inovatif.

- 2) $H_0: P_{yx2} = 0$

Ini berarti variabel keterikatan kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku inovatif.

- 3) $H_a: P_{yx1} \neq 0$

Ini berarti variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku inovatif.

- 4) $H_a: P_{yx2} \neq 0$

Ini berarti variabel keterikatan kerja berpengaruh terhadap perilaku inovatif.

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima

2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

5. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018), analisis koefisien determinasi (R^2) ini digunakan untuk menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan pada model regresi dalam menjelaskan variabilitas variabel terikatnya. Nilai R^2 berada di antara 0 dan 1. Jika nilai R^2 semakin mendekati 1 artinya kemampuan variabel bebas menjelaskan variabilitas variabel terikatnya semakin kuat, dan sebaliknya.