

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiono (2012:34) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Syahrudin dan Salim (2012), populasi merupakan keseluruhan objek yang akan/ingin diteliti. Sementara sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian (sampel secara harfiah berarti contoh). Populasi penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas di Unit Pelayanan Terpadu Satu Pintu "X". Jumlah populasinya adalah 77 orang. Sampel untuk penelitian ini menggunakan sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel.

3.3 Prosedur Pengumpulan Data

Data diperoleh dari dua jenis sumber informasi, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari lapangan. Dengan kata lain data ini diperoleh langsung dari responden yang dituju dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai data primer. Syahrudin dan Salim (2012) menjelaskan bahwa teknik kuesioner adalah metode pengumpulan data melalui sejumlah pertanyaan tertulis untuk mendapatkan informasi atau data dari sumber data atau responden. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner terdiri dari pertanyaan tertutup. Pertanyaan tertutup memberikan pilihan jawaban kepada sumber informasi.

Gulo (2004) di dalam Syahrudin dan Salim (2012) menjelaskan bahwa terdapat beberapa keunggulan menggunakan kuesioner dalam melakukan penelitian:

1. Responden lebih leluasa menjawab pertanyaan dalam kuesioner karena tidak dipengaruhi oleh sikap mental hubungan antara peneliti dan responden.
2. Setiap jawaban dapat dipikirkan dengan matang oleh responden karena tidak ada batasan waktu untuk menjawab pertanyaan pada kuesioner.
3. Lebih mudah dalam mengolah dan menganalisa data karena pertanyaan yang diberikan kepada setiap responden adalah sama.

Penelitian ini menggunakan Skala *Likert* 5 poin. Nilai 1 menunjukkan pilihan tidak pernah dan nilai 5 menunjukkan pilihan selalu. Sementara, nilai 2, 3, dan 4 merupakan penilaian yang berada diantara pilihan tidak pernah dan selalu (tanpa menyebutkan nama pilihannya). Dengan penggunaan Skala *Likert* maka data ordinal akan bisa diolah karena telah dimanipulasi menjadi data interval.

Penelitian ini menggunakan dua kuesioner, yaitu kuesioner kreativitas pegawai; dan kuesioner kepemimpinan transformasional, dukungan rekan kerja, serta motivasi. Kuesioner untuk variabel kepemimpinan transformasional, dukungan rekan kerja, dan motivasi disebarakan kepada seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Unit Pelayanan Terpadu Satu Pintu “X”. Sementara, kuesioner untuk mengukur kreativitas pegawai disebarakan kepada atasan langsung masing-masing Aparatur Sipil Negara (ASN) di Unit Pelayanan Terpadu Satu Pintu “X”. Pertimbangan peneliti membedakan distribusi kuesioner ini adalah untuk mengurangi bias informasi yang diberikan oleh responden.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber informasi yang telah ada sebelumnya. Penelitian ini menggunakan data sekunder berupa laporan penelitian sebelumnya, informasi dari media massa atau berita, dan database Unit Pelayanan Terpadu Satu Pintu “X”

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah batasan-batasan yang diberikan oleh peneliti terhadap variabel penelitiannya sehingga variabel penelitian dapat diukur (Syahrudin dan Salim, 2012). Oleh karena itu definisi operasional merupakan penjabaran dari variabel penelitian. Menurut Syahrudin dan Salim (2012), definisi operasional variabel memiliki dua fungsi penting:

1. Menjadikan variabel penelitian menjadi bentuk yang terukur dan empiris.

Hal ini membuat konsep penelitian yang tadinya berupa abstraksi menjadi sesuatu yang nyata dan jelas

2. Menjadi batasan-batasan yang menyebabkan sebuah variabel memiliki kriteria yang pasti dan tetap.
3. Variabel-variabel penelitian akan dapat dikontrol dengan baik.

Penelitian ini menggunakan empat variabel yang terdiri dari dua variabel independen, satu variabel *intervening*, dan satu variabel dependen. Variabel independen terdiri dari Kepemimpinan Transformasional dan Dukungan Rekan Kerja. Pengukuran Variabel Kepemimpinan Transformasional menggunakan indikator yang disusun oleh (Avolio et al., 1999) di dalam Jyoti dan Dev (2015). Sementara, pengukuran Variabel Dukungan Rekan Kerja menggunakan indikator yang diaplikasikan oleh (Podsakoff et al., 1997) di dalam Wang et. al. (2010). Variabel *intervening* adalah Motivasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur Variabel Motivasi menyadur dari indikator yang digunakan dalam penelitian Fischer et al.,(2019), Amabile dan Pratt (2016), dan Amabile (1996) di dalam Wang et. al. (2010). Sementara, variabel dependen adalah Kreativitas Pegawai. Pengukuran Kreativitas Pegawai menggunakan indikator yang

dirumuskan oleh Zhou dan George (2001). Definisi, dimensi, dan indikator masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional variabel

Variabel Kepemimpinan Transformasional		
Konsep Variabel : Gaya kepemimpinan yang mendorong anggota tim untuk bekerja melebihi target yang telah ditetapkan dengan cara memotivasi anggota tim untuk berkinerja maksimal, serta membantu dan mengarahkan anggota tim jika dibutuhkan.		
Dimensi	Indikator	Kode
<i>Idealized Influence</i>	1. Pimpinan menciptakan perasaan bangga menjadi bagian dari tim kepada saya	TL1
	2. Pimpinan dengan jelas mengkomunikasikan misi tim	TL2
	3. Pimpinan memberi keyakinan kepada saya terhadap nilai-nilai yang dianut oleh tim	TL3
<i>Inspirational Motivation</i>	4. Pimpinan menetapkan standar kerja yang tinggi kepada saya	TL4
	5. Pimpinan merupakan panutan bagi saya	TL5
	6. Pimpinan mengembangkan cara untuk mendukung saya dalam bekerja	TL6
	7. Pimpinan optimis terhadap pencapaian target pekerjaan	TL7
<i>Intellectual Stimulation</i>	8. Pimpinan menunjukkan bagaimana cara melihat masalah lama dengan cara baru	TL8
	9. Pimpinan menekankan kepada saya untuk menggunakan keahlian dan pengetahuan saya dalam menyelesaikan masalah	TL9
	10. Pimpinan mengarahkan saya untuk memiliki alasan kuat untuk setiap pendapat yang diajukan	TL10
	11. Pimpinan berperilaku yang selaras dengan misi organisasi	TL11
	12. Pimpinan mengusulkan cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan	TL12
<i>Individualized Consideration</i>	13. Pimpinan memberikan perhatian secara personal terhadap pegawai yang menghadapi masalah pekerjaan	TL13
	14. Pimpinan mengapresiasi keberhasilan yang saya capai	TL14
	15. Pimpinan melatih dan mengarahkan pegawai	TL15

	16. Pimpinan memperlakukan setiap pegawai sebagai pribadi, bukan hanya sebagai anggota tim. (Avolio et al., 1999) di dalam Jyoti dan Dev (2015)	TL16
<p>Variabel Dukungan Rekan Kerja</p> <p>Konsep Variabel: Bantuan dari rekan kerja berupa pengetahuan, keahlian, dukungan, dan pengalaman yang membuat pekerjaan menjadi lebih mudah untuk dilakukan atau bahkan menemukan cara baru dalam melakukan suatu pekerjaan</p>		
Dimensi	Indikator	Kode
<i>Helping</i>	1. Rekan kerja membantu saya ketika mengalami keterlambatan pekerjaan	CS1
	2. Rekan kerja bertindak sebagai <i>peacemaker</i> ketika terjadi perselisihan diantara rekan kerja	CS2
<i>Sharing</i>	3. Rekan kerja saling berbagi pengetahuan dan keahlian dengan saya	CS3
	4. Rekan kerja berdiskusi dengan saya sebelum menerapkan keputusan yang akan berdampak pada pekerjaan yang merupakan tupoksi saya	CS4
	5. Rekan kerja memberi <i>feedback</i> yang bermanfaat terhadap ide terkait pekerjaan yang saya usulkan	CS5
	6. Rekan kerja bisa dipercaya untuk berdiskusi tentang segala sesuatu mengenai pekerjaan	CS6
<i>Encouraging</i>	7. Rekan kerja memotivasi saya ketika saya menghadapi masalah	CS7
	8. Rekan kerja mengapresiasi keberhasilan yang saya capai (Podsakoff et al., 1997) di dalam Wang et. al. (2010).	CS8
<p>Variabel Motivasi</p> <p>Konsep Variabel: Dorongan yang berasal dari dalam atau luar pribadi seseorang untuk memulai melakukan suatu pekerjaan, menentukan arahnya, intensitas, dan konsistensi pekerjaan tersebut dilakukan</p>		
Dimensi	Indikator	Kode
Motivasi Intrinsik	1. Saya senang mencari solusi untuk masalah pekerjaan yang rumit	MO1
	2. Saya senang menyelesaikan masalah pekerjaan yang baru	MO2

	<p>3. Saya menginginkan pekerjaan yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keahlian</p> <p>4. Saya menikmati pekerjaan yang dilakukan</p> <p>5. Saya menganggap pekerjaan sebagai sarana untuk mengekspresikan ide</p> <p>6. Saya lebih menyukai pekerjaan yang sudah dikuasai dengan baik daripada pekerjaan yang belum saya kuasai</p> <p>7. Saya puas dengan pengalaman baru dari setiap pekerjaan yang dilakukan (terlepas dari hasil pekerjaan tersebut)</p> <p>Amabile (1996) di dalam Wang et. al. (2010)</p>	<p>MO3</p> <p>MO4</p> <p>MO5</p> <p>MO6</p> <p>MO7</p>
Motivasi Ekstrinsik	<p>8. Saya menerima penghargaan materil ketika berhasil menemukan ide kreatif</p> <p>9. Saya menerima pengakuan simbolis dari organisasi ketika berhasil menemukan ide kreatif</p> <p>10. Saya menerima pengakuan dan penghargaan secara individu dari pimpinan ketika berhasil menemukan ide kreatif</p> <p>11. Saya mendapatkan penilaian kreativitas pada SKP (penilaian tahunan) dari pimpinan jika berhasil menemukan ide kreatif</p> <p>12. Saya mendapat kesempatan lebih besar untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan yang diadakan organisasi jika berhasil menemukan ide kreatif</p> <p>(Fischer et al., 2019)</p> <p>13. Saya menerima bantuan dari pimpinan jika menghadapi kendala pekerjaan</p> <p>14. Saya menerima bantuan dari rekan kerja jika menghadapi kendala pekerjaan</p> <p>(Amabile dan Pratt, 2016)</p>	<p>MO8</p> <p>MO9</p> <p>MO10</p> <p>MO11</p> <p>MO12</p> <p>MO13</p> <p>MO14</p>
<p>Variabel Kreativitas Pegawai</p> <p>Konsep Variabel: Kemampuan pegawai dalam menemukan cara-cara baru atau mengkombinasikan cara-cara lama dalam melakukan pekerjaan, baik dalam hal proses ataupun berupa produk/jasa, sehingga proses atau produk/jasa tersebut menjadi lebih efektif dan efisien.</p>		

Dimensi	Indikator	Kode
	1. Pegawai mengusulkan ide baru dan praktis untuk meningkatkan kinerja	CR1
	2. Pegawai mencari teknologi, proses, dan teknik baru untuk meningkatkan kualitas pekerjaan	CR2
	3. Pegawai merupakan sumber yang baik untuk ide kreatif	CR3
	4. Pegawai tidak takut untuk mengambil risiko	CR4
	5. Pegawai mendiskusikan dengan rekan kerja terhadap ide baru yang ditemukan	CR5
	6. Pegawai menunjukkan Kreativitas ketika diberi kesempatan	CR6
	7. Pegawai mengembangkan rencana dan jadwal implementasi ide baru	CR7
	8. Pegawai memiliki solusi kreatif terhadap masalah pekerjaan	CR8
	9. Pegawai memiliki pendekatan baru dalam melihat masalah pekerjaan	CR9
	10. Pegawai mengusulkan cara baru untuk melakukan pekerjaan rutin (Zhou dan George, 2001)	CR10

3.5 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.5.1 Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan metode SEM PLS. Metode SEM PLS merupakan metode penelitian yang memungkinkan peneliti untuk menghubungkan variabel-variabel yang tidak bisa diukur menjadi variabel yang bisa diukur secara tidak langsung dengan menggunakan indikator variabel tersebut. Pertimbangan peneliti memilih analisis Partial Least Square (PLS) adalah karena ukuran populasi dan sampel yang relatif kecil yaitu 77. Pengolahan dan analisa data penelitian dengan menggunakan Metode SEM PLS mengikuti prosedur sistematis sebagai berikut:

1. Menentukan Model Struktural

Langkah pertama dalam Metode SEM PLS adalah membuat Diagram Model Struktural. Model ini biasa juga disebut dengan *inner model*. Model ini menggambarkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian beserta hubungan diantara variabel-variabel tersebut. Diagram ini biasa juga disebut dengan model jalur. Pembuatan model ini didasarkan kepada teori-teori yang sudah ada dan logika yang berlaku umum untuk menggambarkan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini.

2. Menentukan Model Pengukuran

Langkah selanjutnya dalam Metode SEM PLS adalah menentukan Model Pengukuran. Model ini biasa juga disebut *outer model*. Model ini menggambarkan hubungan antara variabel dengan indikator-indikatornya

3. Rekapitulasi Data

Rekapitulasi data merupakan konversi hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden kedalam aplikasi pengolah data (dalam penelitian ini menggunakan Microsoft Excel), sehingga data tersebut bisa diolah dan dianalisa lebih lanjut dengan menggunakan SmartPLS Versi 3.

4. Menilai dan menginterpretasikan Hasil SEM PLS - Model Pengukuran

- a. *Convergent Validity*

Convergent Validity dilakukan untuk mengukur seberapa kuat indikator-indikator suatu variabel bisa menerangkan variabelnya (Hair et al., 2016:606). Parameter yang digunakan untuk uji ini antara lain *Outer Loading* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Menurut Hair et al., (2016:610), nilai ideal untuk kedua parameter ini adalah lebih besar dari

0,7 untuk *Outer Loading* dan lebih besar dari 0,5 untuk *Average Variance Extracted (AVE)*.

b. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu konstruk berbeda dengan konstruk lainnya, baik dalam hal bagaimana konstruk tersebut berhubungan dengan konstruk lain maupun bagaimana konstruk tersebut diukur secara berbeda relatif terhadap konstruk lainnya (Hair et al., 2016:606). Parameter yang digunakan untuk *discriminant validity* adalah *cross loading factor* dan *fornell larcker criterion*. Menurut Hair et al., (2016:606), Nilai ideal untuk *cross loading factor* adalah nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain. Sementara, nilai ideal untuk *fornell larcker criterion* adalah akar AVE lebih besar dari korelasi variabel laten.

c. *Unidimensionality*

Ukuran *unidimensionality* merupakan seperangkat indikator dapat dijelaskan oleh hanya satu konstruk yang mendasarinya. *Unidimensionality* menjadi sangat penting ketika dalam model pengukuran melibatkan lebih dari dua konstruk. Pada model ini, setiap variabel yang diukur dihipotesiskan untuk dihubungkan hanya dengan satu konstruksi. Semua *cross loading* dihipotesiskan menjadi nol ketika ada konstruksi *unidimensionality*. Parameter yang digunakan untuk pengukuran ini adalah *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Nilai ideal untuk kedua indikator ini adalah lebih besar dari 0,7 (Hair et al.,

2016:606). Hasil pengukuran kedua parameter ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

5. Menilai dan menginterpretasikan Hasil SEM PLS - Model Struktural

a. *R Square*

Nilai *R Square* mengindikasikan persentase dari variasi variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen (Hair et al., 2016:210). Nilai *R square* sebesar 0,67 dikategorikan sebagai substansial, nilai *R square* sebesar 0,33 dikategorikan sebagai moderat, nilai *R square* sebesar 0,19 dikategorikan sebagai lemah (Chin, 1998), nilai *R square* sebesar lebih besar dari 0,7 dikategorikan sebagai kuat (Sarwono dan Martadiredja, 2008:46).

b. *Q square*

Nilai *Q square* digunakan untuk melihat pengaruh relatif model struktural terhadap pengukuran observasi untuk variabel tergantung laten (variabel laten endogenous). Nilai *Q square* lebih besar dari 0 menunjukkan bukti bahwa nilai – nilai yang diobservasi sudah direkonstruksi dengan baik.

c. *F square*

Menurut Cohen (1988), nilai *f square* sebesar 0,02 dikategorikan sebagai pengaruh lemah variabel laten prediktor (variabel laten eksogenous) pada tataran struktural, nilai *f square* sebesar 0,15 dikategorikan sebagai pengaruh cukup variabel laten prediktor (variabel laten eksogenous) pada tataran struktural, nilai *f square* sebesar 0,35 dikategorikan sebagai

pengaruh kuat variabel laten prediktor (variabel laten eksogenous) pada tataran struktural.

3.5.2 Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian seluruh hipotesis maka digunakan metode *Partial Least Square* (PLS). *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi (Imam Ghazali). Dengan metode PLS maka model yang diuji dapat mempergunakan asumsi: data tidak harus berdistribusi normal, skala pengukuran dapat berupa nominal, ordinal, interval maupun rasio, jumlah sample tidak harus besar, indikator tidak harus dalam bentuk refleksif (dapat berupa indikator refleksif dan formatif) dan model tidak harus berdasarkan pada teori. Dengan uji t, yaitu untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel independen yang terdapat dalam persamaan tersebut secara individu apakah berpengaruh terhadap nilai variabel dependen.

Ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai T-table dan T-statistic. Jika T-statistic lebih tinggi dibandingkan nilai T-table, berarti hipotesis terdukung atau diterima. Dalam penelitian ini untuk tingkat keyakinan 95 persen (alpha 5 persen) maka nilai T table untuk hipotesis satu ekor (*one-tailed*) adalah 1,665. Analisis PLS (*Partial Least Square*) yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program Smart PLS Versi 3.0. yang dijalankan dengan media komputer.