

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel Dependen : Perilaku kerja inovatif

Variabel Independen : Kepemimpinan Transformasional

B. Definisi Operasional

1. Perilaku kerja inovatif

Secara operasional, perilaku kerja inovatif akan diukur menggunakan skala yang mengacu pada aspek-aspek perilaku kerja inovatif yang dikemukakan oleh Janssen (2000). Aspek-aspek tersebut adalah menciptakan ide (*idea generation*), berbagi ide (*idea promotion*), realisasi ide (*idea realization*) . Tingkat perilaku kerja inovatif akan diketahui melalui skor yang diperoleh dari skala yang diisi oleh subjek. Semakin tinggi skor yang diperoleh akan menunjukkan semakin tinggi perilaku kerja inovatif subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah tingkat perilaku kerja inovatif yang dimiliki oleh subjek.

2. Kepemimpinan Transformasional

Pada penelitian ini penulis mengukur persepsi karyawan tentang pemimpin transformasional. Kepemimpinan transformasional diukur dengan mengacu pada aspek-aspek kepemimpinan transformasional yang dikemukakan Avolio, Bass, and Jung (1999) yang meliputi pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual pertimbangan individu. Tingkat kepemimpinan

transformasional yang dimiliki subjek dapat diketahui dari skor yang diperoleh setelah mengisi skala kepemimpinan transformasional. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional yang dimiliki subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah pula tingkat kepemimpinan transformasional.

C. Responden Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan dari perusahaan yang bergerak di industri kreatif yang berada di Yogyakarta. Adapun karakteristik subjek yaitu subjek merupakan karyawan yang bekerja di industri kreatif yang berusia 17-59 tahun, berjenis kelamin laki-laki dan perempuan.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Skala adalah suatu alat ukur untuk mengetahui atau mengungkap aspek psikologis, berupa pernyataan yang secara tidak langsung mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan, respon atau jawaban subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah (Azwar,2001). Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala perilaku kerja inovatif dan skala kepemimpinan transformasional. Kedua skala ini terdiri dari lima alternatif jawaban pada skala kepemimpinan transformasional dan tujuh pilihan jawaban pada skala perilaku kerja inovatif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Skala Perilaku kerja inovatif

Pada penelitian ini skala perilaku kerja inovatif diadaptasi dari instrumen yang dikembangkan oleh Janssen (2000). Skala ini terdiri dari 9 butir aitem dengan pernyataan yang *favourable*. Pada aitem ini skor yang diberikan bergerak dari skala 1 sampai 7, dengan rincian skor 1 untuk pernyataan sama sekali tidak pernah dan 7 untuk pernyataan selalu.

Tabel 1
Distribusi Skala Perilaku Inovatif

No	Aspek-aspek	Butir <i>Favorable</i>	Butir <i>Unfavorable</i>	Jumlah
		Nomor Butir	Nomor Butir	
1.	Menciptakan ide	1, 2, 3	-	3
2.	Berbagi ide	4, 5, 6	-	3
3.	Realisasi ide	7, 8, 9	-	3
Total		9	-	9

2. Skala Kepemimpinan transformasional

Pada penelitian ini skala kepemimpinan transformasional diadaptasi dari instrumen yang dikembangkan oleh Bass & Avolio (1995) Skala ini terdiri dari 20 butir aitem dengan pernyataan yang *favourable*. Pada aitem ini skor yang diberikan bergerak dari skala 1 sampai 5, dengan rincian skor 1 untuk pernyataan tidak pernah dan 5 untuk pernyataan selalu.

Tabel2
Distribusi Skala Kepemimpinan Transformasional

No	Aspek	<u>Favorable</u> Nomor Butir	Jumlah
1.	Pengaruh ideal (atribut)	1,2,3,4	4
2.	Pengaruh ideal (perilaku)	5, 6, 7, 8	4
3.	Motivasi inspirasi	9, 10, 11, 12	4
4.	Stimulasi intelektual	13, 14, 15, 16	4
5.	Pertimbangan individu	17,18,19, 20	4
Total		20	20

E. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Suatu tes atau instrumen pengukuran dikatakan memiliki validitas tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Suatu tes dikatakan mempunyai validitas rendah apabila tes tersebut menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran (Azwar, 2001).

Validitas skala pada penelitian ini diuji dengan teknik validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi

tes dengan analisis rasional atau lewat *professional judgement*, ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana aitem dalam isi tes mencerminkan ciri atribut yang hendak diukur.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Azwar (2001) mengacu pada konsistensi atau keterpercayaan alat ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Pengukuran yang tidak reliabel akan menghasilkan skor yang tidak dapat dipercaya karena perbedaan skor yang terjadi di antara individu lebih ditentukan oleh faktor kesalahan daripada faktor perbedaan yang sesungguhnya. Pengukuran yang tidak reliabel tentu tidak konsisten dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik koefisien *alpha cronbach*. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka 0 sampai dengan 1.00, pengukuran semakin reliabel jika koefisien reliabilitas semakin tinggi mendaki angka 1.00.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji statistik. Uji statistik yang dilakukan antara lain analisis deskriptif untuk mengolah data demografis, korelasi *Pearson Product Moment* untuk melihat korelasi antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif karyawan, serta analisis regresi untuk melihat sumbangan kepemimpinan transformasional pada perilaku kerja inovatif karyawan. Pada proses, peneliti menggunakan program *SPSS 17.0* untuk melakukan pengolahan data tersebut.