

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Permasalahan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti meliputi variabel *transformational strategic leadership*, *organizational learning*, *HR System*, dan *dynamic capabilities* pada UMKM bidang sub sektor ekonomi kreatif di Yogyakarta.. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan penekanan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka yang diperoleh dari

penyebaran kuesioner penelitian dan selanjutnya melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Indriantoro dan Supomo, 2002).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada seluruh pimpinan pada UMKM Bidang Sub Sektor Ekonomi Kreatif di Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2019 sampai data-data yang dibutuhkan dalam penelitian lengkap.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, jadi populasi bukan hanya orang, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek itu (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh UMKM Bidang Sub Sektor Ekonomi Kreatif di Yogyakarta yang berjumlah 172 ribu pelaku ekonomi kreatif, dimana lima subsektor terbesarnya bergerak di usaha kuliner, kriya, fesyen, penerbitan, dan fotografi. Subsektor kuliner sekitar 106 ribu usaha, kriya 36 ribu usaha, *fashion* 23 ribu usaha, penerbitan 3 ribu usaha, dan fotografi sekitar seribu usaha, ditambah banyaknya industri kreatif digital.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi atau jumlah lebih sedikit dari populasi (Sugiyono, 2016). Sampel penelitian ini adalah sebagian UMKM Bidang Sub Sektor Ekonomi Kreatif di Yogyakarta. Ukuran sampel memegang peranan penting dalam estimasi dan interpretasi hasil-hasil SEM. Untuk pengujian seluruh hipotesis dalam penelitian ini digunakan metode analisis *Component Based SEM* atau *Partial Least Square* (PLS), maka besar sampel minimal yang direkomendasikan berkisar dari 30 sampai 100 kasus (Ghozali, 2013). Berdasarkan pedoman ini, sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 100 UMKM Bidang Sub Sektor Ekonomi Kreatif di Yogyakarta.

3.4 Teknik Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non random sampling* dimana peneliti tidak memberikan kesempatan yang sama pada anggota populasi untuk dijadikan anggota sampel (Sugiyono, 2016). Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *accidental sampling*, metode ini merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2016). Penggunaan teknik ini dikarenakan cara pengambilan sampel dilakukan secara kebetulan ditemui pada saat penelitian dan

hal ini dianggap sudah dapat mewakili sampel penelitian, sehingga mempermudah peneliti dalam pengambilan sampel, menghemat tenaga dan waktu.

3.5 Jenis Data Penelitian

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016). Dalam hal ini data primernya adalah data yang diperoleh langsung dari jawaban responden mengenai *Transformational strategic leadership, organizational learning, HR System, dan dynamic capabilities*.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya melalui orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2016). Data sekunder ini yaitu mengenai data UMKM Bidang Sub Sektor Ekonomi Kreatif di Yogyakarta.

3.6 Prosedur Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner. Kuisisioner adalah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan tertulis untuk memperoleh data tentang *Transformational strategic leadership, organizational learning, HR System, dan dynamic capabilities*.

Penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada para pimpinan UMKM Bidang Sub Sektor Ekonomi Kreatif di Yogyakarta.

3.7 Definisi Operasionalisasi Variabel

Agar variabel-variabel ini dapat dimengerti dengan jelas serta untuk menghindari kesalahpahaman dalam menafsirkan pengertian variabel disini, maka perlu diberikan pembatasan masalah pengertian dari variabel dalam penelitian ini. Definisi operasional dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Transformational strategic leadership* (X₁)

Dalam penelitian ini menggunakan teori dari McKenzie *et al* (2001) yang terdiri dari 21 item kuesioner yaitu :

- a. Manajer selalu mencari peluang baru untuk unit / departemen
- b. Manajer memberi gambaran menarik tentang masa depan tim
- c. Manajer memiliki pemahaman yang jelas terhadap tujuan bersama sebuah tim
- d. Manajer menginspirasi orang lain dengan rencana miliknya untuk masa depan
- e. Manajer mampu membuat orang lain berkomitmen untuk impiannya di masa depan
- f. Manajer memupuk kolaborasi antar kelompok kerja
- g. Manajer mendorong karyawan untuk bekerjasama lebih baik satu sama lain

- h. Karyawan mendapat kelompok untuk bekerjasama agar mencapai tujuan yang sama
- i. Manajer mengembangkan sikap dan semangat tim di antara karyawannya
- j. Karyawan bertindak tanpa mempertimbangkan perasaan pribadi manajer
- k. Karyawan menunjukkan rasa hormat untuk perasaan pribadi manajer
- l. Karyawan berperilaku dengan cara yang memperhatikan kebutuhan pribadi manajer
- m. Karayawan memperlakukan Manajer tanpa mempertimbangkan perasaan pribadi manajer
- n. Karyawan menunjukkan kepada Manajer bahwa dia mengharapkan banyak dari manajer
- o. Manajer bersikeras melakukan kinerja terbaik
- p. Manajer tidak berpuas diri sebelum menjadi yang terbaik
- q. Manajer memimpin dengan "melakukan" bukan hanya "memberi tahu"
- r. Manajer menyediakan sosok yang baik untuk diikuti
- s. Manajer memimpin dengan memberi contoh
- t. Karyawan memberikan manajer cara baru dalam memandang hal-hal yang dulu menjadi teka-teki bagi manajer
- u. Karyawan memiliki ide-ide yang memaksa manajer untuk memikirkan kembali beberapa ide Manajer sendiri yang belum pernah manajer pertanyakan sebelumnya

2. *Organizational Learning* (X₂)

Dalam penelitian ini menggunakan teori dari Watkins & Marsick (2003) yang terdiri dari 3 indikator yaitu :

a. Tingkat individu, indikator ini meliputi 5 item kuesioner yaitu :

- 1) Dalam organisasi saya, identifikasi keterampilan seseorang diperlukan dalam tugas atau pekerjaan di masa depan
- 2) Dalam organisasi saya, orang-orang dihargai untuk belajar
- 3) Dalam organisasi saya, orang memberikan umpan balik yang terbuka dan jujur satu sama lain
- 4) Dalam organisasi saya, orang-orang mendengarkan pandangan orang lain sebelum berbicara
- 5) Dalam organisasi saya, orang menghabiskan waktu untuk membangun kepercayaan satu sama lain

1) Tingkat tim atau grup, indikator ini meliputi 5 item kuesioner yaitu :

- 2) Di organisasi saya, tim / kelompok memiliki kebebasan untuk menyesuaikan tujuan mereka dengan kebutuhan
- 3) Di organisasi saya, tim / kelompok memperlakukan anggota sama, terlepas dari pangkat, budaya, atau perbedaan lainnya
- 4) Di organisasi saya, tim / kelompok memfokuskan keduanya pada tugas kelompok dan seberapa baik kelompok bekerja
- 5) Di organisasi saya, tim / kelompok memperbaiki pemikiran mereka sebagai hasil diskusi kelompok atau informasi yang dikumpulkan

6) Di organisasi saya, tim / grup adalah hadiah untuk mereka yang prestasi sebagai tim / grup

b. Tingkat organisasional, indikator ini meliputi 6 item kuesioner yaitu :

1) Organisasi saya pembelajarannya tersedia untuk semua para karyawan

2) Organisasi saya memberi pilihan dalam tugas dan pekerjaan mereka

3) Organisasi saya mengendalikan sumber daya karyawan guna menyelesaikan sejumlah pekerjaannya

4) Organisasi saya mendorong semua karyawan di seluruh organisasi untuk mendapatkan jawaban saat memecahkan masalah

5) Di organisasi saya, para pemimpin umumnya mendukung permintaan peluang dan pelatihan pembelajaran

6) Dalam organisasi saya, para pemimpin membimbing dan melatih karyawan dalam mewujudkan impian mereka

3. *HR System (Z)*

Dalam penelitian ini mengadopsi dari teori Kang and Snell (2009) yang terdiri dari 8 item kuesioner yaitu :

a. Perusahaan memiliki sistem pembayaran berbasis keterampilan. Artinya, individu dihargai sebagian karena penguasaan keterampilan kerja mereka

b. Keterampilan adalah faktor yang lebih penting daripada pekerjaan karyawan itu sendiri

- c. Penekanan berat ditempatkan pada prosedur evaluasi keterampilan untuk menentukan tingkat upah
- d. Penilaian kinerja didasarkan pada penilaian kualitas output
- e. Penilaian kinerja untuk karyawan ini menekankan pembelajaran karyawan
- f. Penilaian kinerja untuk karyawan ini termasuk umpan balik perkembangan
- g. Kegiatan pelatihan berupaya untuk meningkatkan produktivitas jangka panjang
- h. Kegiatan pelatihan berupaya untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan khusus departemen

4. *Dynamic Capabilities (Y)*

Dalam penelitian ini mengadopsi dari teori Teece (2009) yang terdiri dari 7 item kuesioner yaitu :

- a. Manajer sering meninjau upaya pengembangan produk untuk memastikan hal tersebut sejalan dengan apa yang diinginkan pelanggan
- b. Manajer mencurahkan banyak waktu menerapkan ide untuk produk baru dan meningkatkan produk yang ada
- c. Manajer sering mengamati lingkungan untuk mengidentifikasi peluang bisnis baru
- d. Manajer efektif dalam mengubah informasi yang ada menjadi pengetahuan baru

- e. Manajer efektif dalam memanfaatkan pengetahuan menjadi produk baru
- f. Manajer dengan hati-hati menghubungkan tindakan karyawan satu sama lain untuk memenuhi perkembangan kondisi
- g. Manajer efektif dalam mengembangkan pengetahuan baru yang berpotensi mempengaruhi pengembangan produk

3.8 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2016), skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala likert sendiri di desain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada 5 titik skala (Sekaran & Bougie, 2013).

Keperluan analisis kuantitatif, dari masing-masing jawaban memiliki bobot atau skor yang berbeda, dari proses pemberian skor ini akan dihasilkan lima kategori jawaban, yaitu :

STS	= Sangat tidak setuju, dengan skor	1
TS	= Tidak setuju, dengan skor	2
R	= Ragu-ragu, dengan skor	3
S	= Setuju, dengan skor	4

SS = Sangat setuju, dengan skor

5

Skala linkert ini kemudian menskala individu yang bersangkutan, dengan menambah bobot dari jawaban yang dipilih. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan dalam kelas interval, dengan jumlah kelas = 5, sehingga intervalnya dapat dihitung sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai maksimal} - \text{Nilai minimal}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Jawaban dari setiap indikator dan item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai skala sebagai berikut :

1. Nilai jawaban 1,00 s/d 1,79 = Penilaian *Transformational strategic leadership, organizational learning, HR System, dan dynamic capabilities* dalam kategori sangat rendah
2. Nilai jawaban 1,80 s/d 2,59 = Penilaian *transformational strategic leadership, organizational learning, HR System, dan dynamic capabilities* dalam kategori rendah
3. Nilai jawaban 2,60 s/d 3,39 = Penilaian *transformational strategic leadership, organizational learning, HR System, dan dynamic capabilities* dalam kategori cukup
4. Nilai jawaban 3,40 s/d 4,19 = Penilaian *transformational strategic leadership, organizational learning, HR System, dan dynamic capabilities* dalam kategori tinggi

5. Nilai jawaban 4,20 s/d 5,00 = Penilaian *transformational strategic leadership, organizational learning, HR System, dan dynamic capabilities* dalam kategori sangat tinggi

3.9 Metode Analisis Data

Untuk mengetahui hasil suatu penelitian diterima atau ditolak suatu hipotesis, maka dilakukan analisis terhadap data yang telah diperoleh. Adapun alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang berbentuk uraian dari hasil penelitian yang diterima dengan teori data yang telah ditabulasi, kemudian diikhtisarkan (Sugiyono, 2016). Metode deskriptif ini berupa uraian tentang masalah yang berhubungan dengan *Transformational strategic leadership, organizational learning, HR System, dan dynamic capabilities* pada UMKM Bidang Sub Sektor Ekonomi Kreatif di Yogyakarta.

2. Analisa Structural Equation Modeling (SEM)

Metode penelitian akan dianalisa menggunakan *Structural Equation Modeling*. Model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling*) adalah teknik analisis multivariat generasi kedua yang menggabungkan analisis faktor dan jalur sehingga memungkinkan bagi peneliti untuk menguji serta mengestimasi secara simultan hubungan antara multiple exogeneous dan endogeneous dengan banyak indikator (Haryono, 2017).

3. Partial Least Square (PLS)

Dalam sebuah penelitian sering kali peneliti dihadapkan pada kondisi di mana ukuran sampel cukup besar, tetapi memiliki landasan teori yang lemah dalam hubungan di antara variabel yang dihipotesiskan. Namun, tidak jarang pula ditemukan hubungan di antara variabel yang sangat kompleks, tetapi ukuran sampel data kecil. Partial Least Square (PLS) dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan tersebut (Haryono, 2017). Dalam uji analisis, PLS menggunakan dua evaluasi yaitu model pengukuran (*outer model*) untuk menguji validitas dan reliabilitas, dan model struktural (*inner model*) untuk menguji kausalitas (pengujian hipotesis untuk menguji dengan model prediksi). Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed merepresentasikan variabel laten untuk diukur. Model struktural menunjukkan kekuatan dari estimasi antar variabel konstruk.

a. Evaluasi Model pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas. Sekaran dan Bougie (2013) mendefinisikan uji validitas sebagai pengujian seberapa baik instrumen yang dikembangkan mengukur konsep tertentu yang dimaksudkan untuk mengukur, sedangkan uji reliabilitas merupakan pengujian seberapa konsisten langkah-langkah alat ukur yang digunakan apapun konsep pengukurannya. Selain itu, uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketetapan instrumen dalam mengukur konstruk (Ghozali dan Latan, 2015)

Penjelasan lebih lanjut model pengukuran (*outer model*) dengan menggunakan uji *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composit Reliability* adalah sebagai berikut:

1) *Convergent Validity*

Convergent validity mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Pengujian *convergent validity* dapat dilihat dari *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. Nilai *loading factor* $\geq 0,7$ adalah nilai ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibuat. Dalam penelitian empiris, nilai *loading factor* $> 0,5$ masih diterima. Bahkan, sebagian ahli menerima 0,4. Nilai ini menunjukkan persentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator (Haryono, 2017).

2) *Discriminant Validity*

Discriminant validity terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi (Jogiyanto, 2011). *Discriminant validity* dari model reflektif dievaluasi melalui *cross loading* kemudian dibandingkan nilai AVE dengan kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk / membandingkan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstraknya. Ukuran *cross loading* adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstruk blok lainnya. Bila korelasi antara indikator dengan konstraknya lebih tinggi dari korelasi dengan blok lainnya, hal ini menunjukkan konstruk tersebut

memprediksi ukuran pada blok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya. Ukuran discriminant validity lainnya adalah bahwa nilai akar AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya atau nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antara konstruk (Jogiyanto, 2011).

3) *Composit Reliability*

Dalam PLS-SEM, mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan item refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Namun, menggunakan *Cronbach's Alpha* dalam menguji reliabilitas konstruk akan memberi nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability*. *Rule thumb* yang biasa digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 (Ghozali dan Latan, 2015)

4) *Second Order Confirmatory Factor Analysis*

Pada penelitian ini, model konstruk termasuk pada model dua jenjang (*second order*) dimana beberapa variabel menggunakan dimensi. Dalam PLS, pengujian *second order* konstruk akan melalui dua jenjang, pertama analisis dilakukan dari konstruk laten dimensi ke indikator-indikatornya dan kedua, analisis dari konstruk laten ke dimensinya.

Proses dan tahapan pada pengujian konstruk multidimensional (*second order*) yang bersifat reflektif dalam PLS

sama dengan konstruk *unidimensional (first order)*. Pada tahap menggambar model penelitian, seluruh indikator yang ada di dimensi konstruk ditarik semuanya ke konstruk di higher order. Jika pada pengujian *convergent validity* dan *discriminant validity* (proses algoritma) terdapat indikator disalah satu konstruk (apakah indikator yang di *higher order* atau yang ada di dimensi konstruk) harus dihapus karena skor *loading*-nya rendah maka indikator tersebut harus dibuang di kedua jenjang (di *higher order* dan di dimensi konstruk) (Jogiyanto, 2011). Pada tahap *bootstrapping*, nilai tabel *path coefficient* akan menunjukkan tingkat signifikansi dari masing-masing indikator konstruk (dimensi) terhadap variabel latennya dengan ketentuan nilai t-statistik >1.96 (Ghozali and Latan, 2015).

b. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*) adalah yang disebut *Inner Model* atau disebut juga dengan *inner relation*, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif penelitian.

1) R-Square (R²)

Untuk menilai model struktural dengan melihat signifikansi hubungan antar variabel. Menurut Ghozali dan Latan (2015) menjelaskan bahwa perubahan pada nilai R-square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh pada variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen yang memiliki pengaruh substansif.

Kriteria nilai R-square terdiri dari tiga, yaitu 0.75, 0.50 dan 0.25 dan dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah.

2) Uji Hipotesis (*Bootstraping*)

Pengujian hipotesis ini berdasarkan pengujian satu sisi pada tingkat signifikan 5%. Dengan $n = 102$, maka diperoleh nilai df ($102-1=102-1= 101$) dan didapatkan nilai t_{tabel} sebesar 1,6601. Hipotesis diterima jika nilai $t_{hitung} \geq$ dari nilai t_{tabel} dan sebaliknya jika hipotesis ditolak jika nilai $t_{hitung} <$ dari nilai t_{tabel} .

