

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2011). Penelitian ini lebih memfokuskan karyawan sebagai subjek penelitian. Dengan tujuan agar reabilitas dan validitas penelitian dapat terjaga.

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Cross Sectional* yang berarti bahwa pendekatan ini lebih menekankan pada kurun waktu pengukuran data satu kali pada satu waktu yang dilakukan pada variabel independen dan variabel dependen (Hidayat, 2007). Pendekatan tersebut untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Populasi adalah keseluruhan dari sesuatu (subyek dan lokasi) yang akan diteliti (Ismail, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan

di 5 BMT yang ada di Yogyakarta, yaitu di BMT SAA, BMT PAM, BMT Batik Mataram, KSPPS Bina Warga Sejahtera , BMT BIF.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini teknik *sampling* yang peneliti gunakan adalah teknik *sampling jenuh*. Teknik *sampling jenuh* adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini anggota sampel adalah semua karyawan di 5 BMT, yaitu BMT SAA, BMT PAM, BMT Batik Mataram, KSPPS Bina Warga Sejahtera , BMT BIF Pusat, BMT BIF Cabang Bugisan dan BMT BIF Cabang Gamping.

C. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Sumber data ini di dapat dari sumber asli atau secara langsung. Teknik pengumpulan data ini menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011). Prosedur penelitiannya dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada karyawan yang bekerja di 3 BMT yang ada di Yogyakarta untuk bersedia mengisi kuesioner atau angket tersebut.

D. Teknik Penentuan Skala

Peneliti akan meminta responden untuk memilih satu jawaban dari 5 pilihan yang ada. Adapun pertanyaan atau pernyataan yang diuraikan dalam kuesioner tersebut terkait dengan semua variabel. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala sangat setuju hingga sangat tidak setuju yang berupa kata-kata dan skor, antara lain :

Tabel 3. 1 Skala *Linkert*

No	Jawaban	Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

E. Definisi Operational dan Variabel Penelitian

1. Variabel Independen (X)

a. Pemberdayaan Psikologis

Menurut Meyerson & Kline (2008) pemberdayaan psikologis adalah keyakinan seorang individu akan kemampuannya untuk melakukan kegiatan kerja terkait dengan keterampilan dan kompetensi. Secara jelas Meyerson menjelaskan bahwa pemberdayaan psikologis berkaitan dengan bagaimana orang-orang yang kompeten atau mampu merasa diberdayakan di lingkungan kerjanya.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur pemberdayaan psikologis adalah dengan menggunakan 12 item pernyataan instrument yang dikembangkan oleh Thomas & Velthouse (1990) dalam penelitian yang dilakukan oleh Tanzila (2010). Indikator dalam penelitian ini yaitu bermakna (*meaning item*), kompetensi (*competence item*), Determinasi diri (*self-determination item*), dampak (*impact item*). Contoh dari pernyataannya adalah “saya yakin pada kemampuan saya untuk melakukan pekerjaan saya”.

b. *Locus of control Internal*

Baron & Byrne (1994) menyatakan bahwa *locus of control* diartikan sebagai persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Adanya penilaian dari diri sendiri terhadap suatu pekerjaan yang dilakukannya baik itu nantinya individu itu berhasil maupun tidak. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *locus of control* adalah dengan menggunakan 11 item instrument pernyataan yang dikembangkan oleh Pinasti, W (2011) dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurchayati, Inda (2017). Salah satu contoh dari pernyataannya adalah “Apa yang terjadi pada saya, tergantung pada apa yang telah saya lakukan”.

c. *Kepemimpinan Pemberdayaan*

Seorang karyawan yang merasa dirinya diberdayakan oleh pemimpinnya akan merasa termotivasi dengan adanya suatu tugas yang di perintahkan oleh seorang pemimpin tersebut. Adanya

wewenang yang diberikan pimpinan kepada karyawannya tersebut akhirnya bisa menimbulkan kreativitas tersendiri dari seorang karyawan tersebut. Adanya kepercayaan yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut dalam mempertanggung jawabkan tugasnya.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan pemberdayaan adalah dengan menggunakan 38 item instrument pernyataan yang dikembangkan oleh Arnold *et al* (2000) dalam penelitian yang dilakukan oleh Ahmadi (2017). Dengan mengukur 5 dimensi kepemimpinan pemberdayaan. Pertama memimpin dengan memberi contoh. Kedua partisipasi dalam pembuatan keputusan. Ketiga memberi pendampingan. Keempat memberi informasi. Kelima menunjukkan kepedulian. Contoh dari pernyataannya adalah “Atasan langsung saya adalah pekerja keras”.

2. Variabel Dependen (Y)

Kreativitas Karyawan

Suatu produk, ide atau prosedur yang memenuhi dua kondisi yaitu baru dan orisinil serta relevan dan berguna untuk organisasi (Oldham & Cumming, 1996). Kreativitas diyakini dapat membangun kemampuan kompetitif organisasi karena kreativitas dibutuhkan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan dan untuk memperoleh keunggulan bersaing pada peluang yang ada (Shalley *et al.*, 2004). Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kreativitas karyawan adalah

dengan menggunakan 5 skala *likert* dan menggunakan 6 item pernyataan dengan menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Zhou & George (2001) dalam penelitian yang dilakukan oleh Marassabessy (2015). Salah satu contoh dari pernyataannya adalah “Saya memperlihatkan kreativitas pada pekerjaan saya ketika diberikan peluang”.

F. Pengujian Instrumen Data

Instrumen yang telah disusun dengan baik maka harus diyakini bahwasanya instrumen tersebut benar-benar dapat mengukur dengan seakurat mungkin terhadap suatu konsep yang diukur. Untuk mengukur instrumen tersebut terdapat dua uji yang akan digunakan, yakni :

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat kehandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Apabila instrument terbukti valid berarti menunjukkan bahwa alat ukur yang dipergunakan dalam penelitian itu juga valid sesuai dengan konsep yang diukur (Sekaran, 2000). Teknik dalam uji ini dilihat dari korelasi *Product Moment* dari *Person*. Pengujian ini dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan skor total. Nilai korelasi (r) ini akan dibandingkan dengan angka dalam table korelasi, yang mana akan menguji koefisien korelasi ini digunakan dengan taraf signifikan 0,05. Jika pernyataan memiliki nilai skor signifikan kurang dari 0,05 maka dikatakan valid. Sedangkan jika pernyataan itu melebihi 0,05 maka dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas itu sendiri merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner tersebut dinyatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten. Uji ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, dimana butir-butir yang valid diperoleh dari uji validitas. Teknik yang digunakan dalam uji ini adalah teknik *One shot* atau pengukuran sekali saja, dimana pengukuran hanya dilakukan sekali saja dan hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pernyataan. Fasilitas untuk mengukur reliabilitas ini dengan menggunakan uji statistic Alpha *Cronbach*. Uji reliabilitas menggunakan pengujian ini dinyatakan reliabel jika $r_{\alpha} > 0,7$ (Gozali, 2018).

G. Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah didalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (Ghozali, 2011). Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi Multikolonieritas terhadap data yang di uji, dan jika nilai *tolerance* $< 0,10$ maka terjadi Multikolonieritas terhadap data yang di uji. Sedangkan jika nilai VIF < 10

maka tidak terjadi Multikolonieritas terhadap data yang di uji, dan jika nilai VIF >10 maka terjadi Multikorelasi terhadap data yang di uji.

2. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik tentu saja yang memiliki variance residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain bersifat tetap atau homoskedastisitas dan bisa disebut juga model regresi yang baik itu tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas yang akan digunakan adalah Uji Glejser dengan cara mengkorelasikan nilai *absolute* residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitas memiliki nilai $\alpha > 0,05$ maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

3. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik itu adalah ketika memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Dalam melakukan uji normalitas ini akan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov, yang mana nantinya apabila hasil outputnya itu $\geq 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal. Jika distribusinya tidak normal maka uji statistic menjadi tidak valid.

H. Metode Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis tersebut akan dilakukan dengan tiga pengujian, antara lain:

1. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk menguji signifikan koefisien korelasi dilihat pada tabel ANOVA. Pengujian pada uji ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05. Jika dalam pengujiannya hasil dari Uji F itu $<0,05$ maka variabel independen secara simultan dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Dapat dikatakan bahwa jika hasil penelitian menunjukkan $<0,05$ maka secara keseluruhan atau secara simultan variabel pemberdayaan psikologis, *locus of control internal*, dan kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan.

2. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan juga dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} pada tingkat kepercayaan lebih besar maka dikatakan signifikan, begitu pula jika nilai signifikan $<0,05$ maka variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

(Ghozali, 2011). Dapat dikatakan bahwa jika hasil penelitian menunjukkan $<0,05$ maka variabel pemberdayaan psikologis, *locus of control internal*, dan kepemimpinan pemberdayaan secara individual berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (*Adjusted R^2*) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 sampai dengan 1 (Ghozali, 2011). Nilai R square dikatakan baik jika makin mendekati 1, maka hasil ini menunjukkan adanya kemampuan dari variabel independen dalam memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Artinya apabila hasil kemampuan variabel pemberdayaan psikologis, *locus of control internal*, dan kepemimpinan pemberdayaan dalam menerangkan kreativitas karyawan mendekati 1 maka hasil ini menunjukkan adanya kemampuan variabel tersebut memprediksi adanya kreativitas karyawan.