

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai 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. Dalam penelitian kuantitatif, tujuan dari penelitian adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel yang diteliti dengan sifat sebab akibat, yang berarti ada variabel independen dan dependen. Sementara itu, metode deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara “deskripsi” atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, karena metode ini tidak bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Karena itu analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, maka ingin menguji hipotesis yang telah ditetapkan, peneliti dapat menemukan pengaruh langsung dan tidak langsung dari kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik terhadap kreativitas karyawan.

Penelitian ini memakai skala likert 5 point. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu 36 karyawan CV J-Net Connection. Kemudian metode pengumpulan data menggunakan wawancara, penyebaran kuesioner

(angket), observasi dan dokumentasi. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Uji instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, analisis inferensial (regresi linier berganda dan uji asumsi klasik) dan uji hipotesis (uji t dan uji r) dengan menggunakan SPSS.

3.2 Subyek dan Lokasi Penelitian

a. Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV J-Net Connection.

b. Lokasi Penelitian

CV J-Net Connection yang beralamat di Perumahan Permata Siwalan Indah Blok G3/01, Ds. Siwalan Panji, Kec. Buduran, Kab. Sidoarjo 61252.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 variabel yang terdiri dari variabel bebas atau independen dan variabel terikat atau dependen sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel independen disebut juga sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Variabel independen diartikan sebagai variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2014). Variabel Independen

dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2).

2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel dependen disebut juga sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel dependen diartikan sebagai variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kreativitas Karyawan (Y).

3.3.2 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

1. Kepemimpinan Transformasional (X1)

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh CV J-Net Connection untuk menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi, menginspirasi, dan meningkatkan aspirasi karyawan CV J-Net Connection. Pemimpin transformasional bersifat dinamis dan proaktif, oleh karena itu pemimpin CV J-Net Connection harus bisa memimpin diri sendiri dan pengikutnya agar dapat menerima perubahan yang terjadi di perusahaan, serta mendorong komitmen dan kesadaran terhadap tujuan kelompok. Di CV J-Net Connection, kepemimpinan transformasional dapat menjadi kunci dalam menciptakan budaya kerja yang inovatif dan adaptif, membantu perusahaan menghadapi tantangan di industri jasa internet dengan lebih efektif. Variabel ini diukur menggunakan tujuh

item skala pengukuran variabel yang dikembangkan oleh Carless *et al.*, (2000) yang terdiri dari:

a. Visi yang jelas dan positif

Gambaran yang jelas dan optimis tentang arah atau tujuan yang diinginkan, yang memberikan panduan dan motivasi bagi individu atau organisasi untuk mencapai keberhasilan.

b. Mendukung dan mendorong pengembangan karyawan

Dukungan dan dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan potensi mereka melalui pelatihan, pembinaan, dan kesempatan pengembangan lainnya.

c. Memberikan pengakuan kepada karyawan

Tindakan memberikan apresiasi, penghargaan, atau pujian kepada karyawan atas kontribusi, prestasi, atau usaha yang mereka lakukan dalam pekerjaan mereka.

d. Menumbuhkan kerjasama antar anggota tim

Upaya untuk membangun kerjasama yang kuat di antara anggota tim, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif.

e. Mendorong pemikiran tentang masalah dengan cara baru

Dorongan untuk mempromosikan pemikiran kreatif, inovatif, dan kritis di antara anggota tim, dengan mencari solusi baru.

f. Mengamalkan apa yang diajarkan

Proses menerapkan atau mempraktikkan pengetahuan, keterampilan, atau prinsip yang telah dipelajari dalam kehidupan sehari-hari atau dalam pekerjaan.

g. Menginspirasi karyawan

Upaya untuk membangun inspirasi di antara karyawan dengan memberikan contoh kepemimpinan yang positif, memotivasi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi, dan menginspirasi mereka untuk mengembangkan diri.

2. Motivasi Intrinsik (X2)

Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri karyawan CV J-Net Connection untuk melaksanakan pekerjaannya. Ini berarti karyawan CV J-Net Connection terdorong dari dalam dirinya sendiri untuk memulai dan melanjutkan pekerjaan mereka. Di CV J-Net Connection, motivasi intrinsik karyawan memainkan peran penting dalam mendorong mereka untuk memberikan layanan terbaik, terus belajar, dan berinovasi dalam pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan kualitas dan efektivitas layanan internet yang ditawarkan perusahaan. Untuk mengukur variabel ini maka menggunakan lima item skala pengukuran variabel yang dikembangkan oleh Hamdani *et al.*, (2019) yang terdiri dari:

a. Pencapaian

Merupakan hasil atau prestasi yang telah berhasil dicapai seseorang atau suatu kelompok dalam mencapai tujuan atau target tertentu.

b. Pengakuan

Merupakan penghargaan atau apresiasi yang diberikan kepada seseorang atas prestasi, kualitas, atau kontribusi yang telah mereka berikan.

c. Pekerjaan itu sendiri

Merujuk pada tugas, pekerjaan, atau aktivitas yang dilakukan seseorang tanpa mempertimbangkan hal-hal lain di sekitarnya.

d. Tanggung jawab

Merupakan kewajiban atau komitmen seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu dengan sebaik-baiknya.

e. Kemajuan

Merupakan perubahan positif atau peningkatan yang terjadi dalam suatu situasi atau kondisi dari waktu ke waktu.

3. Kreativitas Karyawan (Y)

Kreativitas adalah kemampuan karyawan CV J-Net Connection untuk membuat atau merakit jaringan yang menggabungkan unsur-unsur lama dengan cara yang baru. Ini melibatkan pemikiran kreatif, keahlian, dan keterampilan karyawan CV J-Net Connection

berdasarkan pengalaman dan kualifikasi. Di CV J-Net Connection, kreativitas karyawan sangat penting untuk mengembangkan solusi inovatif dalam layanan internet, menghadirkan ide-ide segar, dan meningkatkan kualitas layanan yang ditawarkan perusahaan. Untuk itu variabel ini diukur menggunakan sepuluh item skala pengukuran yang telah dikembangkan oleh Wongtada & Rice (2008) yang terdiri dari:

a. Kreatif dalam tim

Kemampuan untuk berkontribusi dengan ide-ide baru dan solusi inovatif dalam kerja sama dengan anggota tim lainnya.

b. Kreatif dalam melakukan pekerjaan

Kemampuan untuk mendekati tugas atau proyek dengan cara yang original, inovatif, dan tidak konvensional.

c. Memiliki pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan

Kemampuan untuk menemukan cara-cara baru atau sudut pandang yang segar dalam menyelesaikan tugas atau masalah.

d. Mampu mencari ide baru

Kemampuan untuk secara proaktif mencari dan menghasilkan ide-ide kreatif yang dapat diterapkan dalam konteks pekerjaan.

e. Percaya diri dalam pekerjaan

Keyakinan diri untuk menghadapi tantangan dan mengekspresikan ide-ide serta kontribusi secara efektif dalam lingkungan kerja.

f. Menjadi kreatif dalam pekerjaan

Kemampuan untuk menggunakan imajinasi dan ide-ide baru untuk memecahkan masalah atau menciptakan solusi yang inovatif dalam pekerjaan.

g. Memiliki kemauan mempelajari keterampilan baru

Sikap terbuka dan antusiasme untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan baru yang relevan dengan tuntutan pekerjaan.

h. Memiliki keinginan bekerja dengan baik

Motivasi dan dorongan internal untuk bekerja keras, berdedikasi, dan memberikan hasil yang terbaik dalam setiap tugas atau proyek.

i. Kemampuan yang selalu update

Kemampuan untuk terus memperbarui dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan teknik kerja sesuai dengan perkembangan dan perubahan dalam lingkungan kerja.

j. Kepedulian terhadap pekerjaan tinggi

Keterlibatan emosional dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, yang tercermin dalam upaya untuk memberikan hasil terbaik dan memenuhi standar kualitas yang tinggi.

3.3.3 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini digunakan sebagai alat ukur untuk memperoleh serta mengumpulkan data penelitian. Hal ini dirancang untuk

mengumpulkan data mengenai persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan kreativitas di tempat kerja.

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item Pernyataan
1	Kepemimpinan Transformasional (X1) Sumber: Di adaptasi dan modifikasi dari Carless <i>et al.</i> (2000)	Visi yang jelas dan positif	Pemimpin saya dapat mengkomunikasikan visi masa depan yang jelas dan positif
2		Mendukung dan mendorong pengembangan karyawan	Pemimpin saya mendukung dan mendorong pengembangan karyawan
3		Memberikan pengakuan kepada karyawan	Pemimpin saya mampu memberikan pengakuan kepada karyawan
4		Menumbuhkan kerjasama antar anggota tim	Pemimpin saya dapat menumbuhkan kerjasama antar anggota tim
5		Mendorong pemikiran tentang masalah dengan cara baru	Pemimpin saya dapat mendorong pemikiran tentang masalah dengan cara baru
6		Mengamalkan apa yang diajarkan	Pemimpin saya dapat mengamalkan apa yang telah diajarkannya
7		Menginspirasi karyawan	Pemimpin saya dapat menginspirasi karyawannya hingga menjadi sangat kompeten
8	Motivasi Intrinsik (X2) Sumber: Di adopsi dari Hamdani <i>et al.</i> (2019)	Pencapaian	Saya terdorong untuk mencapai target operasional dengan baik
9		Pengakuan	Lingkungan kerja yang aman menjadi dorongan untuk saya bekerja lebih baik
10		Pekerjaan itu sendiri	Saya terdorong untuk memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen karena perusahaan selalu menilai baik pekerjaan saya apabila sesuai dengan prosedur perusahaan
11		Tanggung jawab	Saya terdorong untuk melakukan tugas dengan baik karena tugas merupakan suatu tanggung jawab
12		Kemajuan	Saya terdorong untuk merencanakan tugas sendiri tanpa adanya pengawasan dari siapapun
13	Kreativitas Karyawan (Y) Sumber: Di adaptasi dan modifikasi dari Wongtada & Rice (2008)	Kreatif dalam tim	Saya lebih kreatif ketika bekerja dalam tim
14		Kreatif dalam melakukan pekerjaan	Atasan saya merasa bahwa saya kreatif dalam pekerjaan saya
15		Memiliki pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan	Saya bereksperimen dengan pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan saya
16		Mampu mencari ide baru	Saya sedang mencari ide-ide baru dari semua orang yang berinteraksi dengan saya sebagai bagian dari pekerjaan saya
17		Percaya diri dalam pekerjaan	Saya percaya bahwa saya saat ini sangat kreatif dalam pekerjaan saya

18		Menjadi kreatif dalam pekerjaan	Saya mencoba untuk menjadi sekreatif mungkin dalam pekerjaan saya
19		Memiliki kemauan mempelajari keterampilan baru	Saya ingin mempelajari beberapa keterampilan baru yang akan membantu saya menjadi lebih efektif di tempat kerja
20		Memiliki keinginan bekerja dengan baik	Saya bekerja dengan baik karena saya tahu itu keinginan saya sendiri untuk melakukannya
21		Kemampuan yang selalu update	Saya biasanya menjadi orang pertama ketika tren baru berkembang di tempat kerja saya
22		Kepedulian terhadap pekerjaan tinggi	Pekerjaan saya secara pribadi sangat bermanfaat bagi saya

3.3.4 Skala Pengukuran

Metode skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pengukuran dengan Skala Likert. Pada metode ini, penulis menggunakan kuesioner yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden dengan memberikan bobot dari skala 1 sampai skala 5. Setiap skala memiliki jawaban yang berbeda, yaitu:

Tabel 3.2 Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu/ Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2014)

3.4 Uji Instrumen Penelitian

3.4.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) uji validitas adalah suatu metode yang digunakan untuk menentukan sejauh mana angket dapat mengukur apa yang seharusnya diukur dalam penelitian. Validitas penelitian dapat dikatakan

tinggi jika terdapat kesesuaian antara data yang terkumpul dengan objek penelitian yang sebenarnya. Artinya, uji validitas merupakan pengukuran untuk menilai tingkat kevalidan suatu instrumen dalam penelitian. Salah satu metode uji validitas yang dapat digunakan adalah rumus korelasi *product moment* (Sugiyono, 2016) :

$$r_{hitung} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x)^2 - (\sum x)^2] [n(\sum y)^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

n : Jumlah responden

x : Item pernyataan

y : Skor total dari variabel untuk responden ke n

xy : Skor pertanyaan

Untuk memastikan validitas instrumen yang digunakan, terdapat beberapa kriteria yang harus dipenuhi (Sugiyono, 2016):

- a. Jika $r \geq 0,3$ maka item pernyataan dari angket dinyatakan valid
- b. Jika $r \leq 0,3$ maka item pernyataan dari angket dinyatakan tidak valid

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan uji validitas sebagai berikut:

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Pernyataan	Validitas		Keterangan
		Korelasi	r Tabel	
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0.731	0.3	Valid
	X1.2	0.922	0.3	Valid
	X1.3	0.683	0.3	Valid
	X1.4	0.873	0.3	Valid
	X1.5	0.842	0.3	Valid
	X1.6	0.822	0.3	Valid
	X1.7	0.750	0.3	Valid
Motivasi Intrinsik (X2)	X2.1	0.828	0.3	Valid
	X2.2	0.826	0.3	Valid
	X2.3	0.894	0.3	Valid
	X2.4	0.827	0.3	Valid
	X2.5	0.680	0.3	Valid
Kreativitas Karyawan (Y)	Y.1	0.763	0.3	Valid
	Y.2	0.933	0.3	Valid
	Y.3	0.870	0.3	Valid
	Y.4	0.836	0.3	Valid
	Y.5	0.816	0.3	Valid
	Y.6	0.908	0.3	Valid
	Y.7	0.900	0.3	Valid
	Y.8	0.939	0.3	Valid
	Y.9	0.841	0.3	Valid
	Y.10	0.811	0.3	Valid

Sumber: Data Primer di olah, 2024

Berdasarkan data tabel 3.3 hasil uji validitas atas variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Intrinsik (X2), dan Kreativitas Karyawan (Y) menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai korelasi (r) lebih besar dari r tabel, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid untuk pengujian selanjutnya.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sanusi (2014) uji reliabilitas merupakan suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan. Secara implisit, reliabilitas ini mengandung objektivitas karena hasil pengukuran tidak terpengaruh oleh siapa

pengukurnya. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah melalui Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memperoleh nilai Cronbach Alpha di atas 0,6. Proses pengujian dilakukan sebelum penelitian sebenarnya dilakukan. Butir pernyataan yang tidak valid dan reliabel tidak digunakan dalam penelitian sebenarnya. Berdasarkan hasil olah data menunjukkan uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas		Keterangan
	Nilai Cronbach Alpha	Angka Kritik	
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.907	0.6	Reliabel
Motivasi Intrinsik (X2)	0.857	0.6	Reliabel
Kreativitas Karyawan (Y)	0.961	0.6	Reliabel

Sumber: Data Primer di olah, 2024

Berdasarkan data tabel 3.4 hasil uji reliabilitas atas variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Intrinsik (X2), dan Kreativitas Karyawan (Y) memiliki koefisien alpha lebih besar dari 0.6 sehingga semua pernyataan dinyatakan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014) 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 kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV J-Net Connection yang sebanyak 36 karyawan.

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan untuk mengukur jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian mengenai subyek tertentu. Dalam penelitian ini, sampel yang diggunakan adalah seluruh karyawan CV J-Net Connection sebanyak 36 orang dengan jabatan sebagai berikut:

Tabel 3.5 Jabatan Karyawan

Jabatan	Jumlah	Persentase
Teknisi	21	58.3%
Marketing	11	30.6%
Trainer	4	11.1%
Total	36	100%

Sumber: Data Primer di olah, 2024

Dari data tersebut, dapat dijelaskan bahwa dari total 36 karyawan, sebagian besar atau 58.3% adalah teknisi, yang berjumlah 21 orang. Selanjutnya, terdapat 11 karyawan yang bekerja di bidang marketing, yang mencakup 30.6% dari total karyawan. Sementara itu, hanya 4 karyawan yang berperan sebagai trainer, yang merupakan 11.1% dari keseluruhan karyawan.

3.6 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel diambil menggunakan dengan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 36 responden untuk dibagikan kepada setiap karyawan CV J-Net Connection.

3.7 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Dalam data kuantitatif terdapat dua sumber data, yaitu:

1. Data Primer

Menurut Ghozali (2016) data yang diperoleh langsung tangan pertama oleh peneliti. Seperti individu yang memberikan informasi lewat wawancara, menjawab kuesioner, wawancara mendalam atau diskusi focus group.

2. Data Sekunder

Menurut Ghozali (2016) informasi yang dikumpulkan dari sumber data yang telah ada atau oleh orang lain bukan oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian.

3.8 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menurut Sugiyono (2014) adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Teknik pengumpulan data dimana dilakukan penelitian pendahuluan untuk mengungkap pernyataan dari responden maupun dari objek yang hendak diteliti.

2. Kuesioner (Angket)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Observasi

Teknik pengumpulan data yang digunakan ketika penelitian berhubungan dengan perilaku manusia, proses kerja, atau fenomena alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

4. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data atau informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, atau gambar yang berupa laporan yang dapat mendukung penelitian.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Menurut Sugiyono (2016) pendeskripsian data dapat dilakukan dengan menggunakan skala likert yang dirancang dalam bentuk pilihan ganda atau daftar pilihan. Dalam metode ini, terdapat rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

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

Rentang interval skor dengan nilai 0,8 mengacu pada kriteria kategori jawaban responden. Untuk menentukan skala intervalnya, dapat menggunakan langkah-langkah berikut:

- a. 1,0 -1,80 : Rendah Sekali/Buruk Sekali
- b. >1,80 - 2,60 : Rendah/Buruk
- c. >2,60 - 3,40 : Cukup
- d. >3,40 - 4,20 : Tinggi/Baik/Kuat
- e. >4,20 -5,0 : Sangat Tinggi/Sangat Baik/Sangat Kuat

3.9.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan menggeneralisasikannya ke populasi secara probabilitas (Sugiyono, 2016). Metode ini cocok digunakan dalam situasi di mana sampel diambil secara acak dari populasi yang jelas. Dalam analisis inferensial, kesimpulan yang ditarik untuk populasi didasarkan pada probabilitas, sehingga analisis ini juga dikenal sebagai statistik probabilitas.

3.9.2.1 Analisis Model Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan metode analisis data regresi linier berganda. Regresi linier berganda adalah jumlah variabel bebas yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas (Sugiyono, 2016). Peneliti memilih ini karena terdapat dua variabel bebas, yaitu kepemimpinan transformasional (X1), Motivasi Intrinsik (X2) dan variabel terikat yaitu Kreativitas Karyawan (Y). Berikut adalah rumus regresi linier dengan dua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat

a : Konstanta

$b_1 b_2$: Koefisien regresi antara transformasi kepemimpinan dan motivasi intrinsik

X_1 : Kepemimpinan Transformasional

X_2 : Motivasi Intrinsik

e : error

3.9.2.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat, maka untuk menguji hipotesisnya peneliti menggunakan uji normalitas data. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi pada variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2021). Variabel dapat dikatakan normal jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel bebas dalam model regresi dan penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas antar variabel dapat dilihat melalui

analisis nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai berikut:

- 1) Jika nilai VIF > 10 dan tolerance $< 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah multikolinearitas dalam persamaan regresi.
- 2) Jika nilai VIF < 10 dan tolerance $> 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas (Ghozali, 2021).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan dalam varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi (Ghozali, 2021). Untuk menguji heterokedastisitas, digunakan scatter plot yang akan memberikan dasar analisis sebagai berikut:

- a. Jika terlihat pola khusus dalam grafik sebar (scatter plot), seperti adanya pola gelombang, penyebaran yang melebar dan menyempit, maka ini menunjukkan heterokedastisitas.
- b. Jika tidak terlihat pola yang jelas dan titik-titik tersebar secara acak di sekitar angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada heterokedastisitas.

d. Autokorelasi

Menurut Ghozali (2021) uji autokorelasi digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu

pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya ($t-1$) dalam model regresi linier. Jika terdapat korelasi, maka terdapat masalah autokorelasi. Dalam penelitian ini, uji Durbin Watson (DW) digunakan untuk menentukan keberadaan autokorelasi dengan kriteria sebagai berikut:

1. $0 < d < d_1$ berarti tidak terdapat autokorelasi positif dalam model regresi, dan keputusan ditolak.
2. $d_1 \leq d \leq d_u$ berarti tidak terdapat autokorelasi positif dalam model regresi, dan keputusan tidak dapat diambil.
3. $4 - d_1 < d < 4$ berarti tidak terdapat autokorelasi negatif dan keputusan ditolak.
4. $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_1$ berarti tidak terdapat autokorelasi negatif dan keputusan tidak dapat diambil.
5. $d_u < d < 4 - d_u$ berarti tidak terdapat autokorelasi positif atau negatif dan keputusan tidak ditolak.

3.9.3 Uji Hipotesis

3.9.3.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji statistik t)

Uji t digunakan untuk mengevaluasi signifikansi dari masing-masing variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan mempertimbangkan tingkat signifikansi yang diberikan pada hasil output SPSS (Ghozali, 2021).

- a. Jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05) maka hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (hipotesis diterima).
- b. Jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05) maka hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (hipotesis ditolak).

3.9.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2021) koefisien determinasi (R^2) digunakan sebagai ukuran untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel bebas. Rentang nilai R^2 berada antara nol dan satu. Ketika nilai R^2 rendah, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas tidak secara signifikan menjelaskan variasi variabel terikat. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel bebas memberikan sebagian besar informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel terikat.