

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Desain penelitian adalah suatu rencana atau rancangan penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk memudahkan dalam menjawab pertanyaan yang sudah diberikan oleh penulis. Dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga variabel, yaitu variabel bebas (X1) kepemimpinan etis, (X2) motivasi kerja dan variabel terikat (Y) perilaku kerja inovatif. Penelitian ini dilakukan dalam bentuk deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang menjelaskan tentang besar kecilnya suatu hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam angka-angka dengan cara mengumpulkan data.

Dari segi jenisnya penelitian ini termasuk penelitian eksplanasi, menurut Singarimbun (2014) Penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel- variabel.

Dalam penelitian ini menggunakan metode survey yang respondennya di berikan beberapa pertanyaan dalam bentuk kuesioner/angket. Hal ini menggunakan skala pengukuran Likert, metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner, serta dokumentasi. Sedangkan populasinya yaitu seluruh pegawai bagian seksi sumber daya manusia berjumlah 42 orang dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis statistic inferensial dengan rumus regresi linier berganda karena variabel bebas lebih dari satu.

## **3.2 Lokasi penelitian dan waktu penelitian**

Penelitian ini dilakukan di DINAS KESEHATAN Jombang yang beralamat di Jl.Dokter Sutomo No.75, Sengon, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61419. Penelitian dilakukan pada bulan Juni sampai Agustus pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (purposive) dengan mempertimbangkan bahwa DINAS KESEHATAN Jombang merupakan salah satu organisasi pemerintah di Jombang.

## **3.3 Definisi operasional dan pengukuran variable**

### **3.3.1 Definisi operasional**

#### **3.3.1.1 Kepemimpinan Etis**

Kepemimpinan etis merupakan cara kepemimpinan yang mempertimbangkan nilai etis sebagai dasar dalam pengambilan keputusan atau tindakan.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur pemimpin yang etis oleh Brown et al. (2005) :

- (1) Menjaga perasaan orang lain
- (2) Memecahkan masalah dengan rendah hati
- (3) Menghindari pemaksaan kehendak tetapi menghargai pendapat orang lain
- (4) Mengutamakan proses dialogis dalam memecahkan masalah
- (5) Menyadari kesalahan dan berusaha untuk memperbaiki
- (6) Mengedepankan sikap jujur, disiplin dan dapat dipercaya

### 3.3.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu alasan yang mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan efektif dan mau bekerjasama untuk mencapai kepuasan.

Motivasi kerja di ukur dengan menggunakan Skala *Multidimensional Work Motivation Scale* (MWMS) memiliki tiga dimensi yaitu amotivasi, motivasi ekstrinsik serta motivasi intrinsik. Skala MWMS memiliki 19 item pertanyaan.

#### a) Amotivasi

Keadaan di mana individu tidak memiliki niat atau keinginan untuk melakukan perilaku tertentu. Kemungkinan yang terjadi ketika individu mengalami amotivasi adalah hilangnya sense of efficacy atau sense of control berkenaan dengan hasil yang diharapkan, yaitu ketika mereka tidak mampu meregulasi diri sehubungan dengan perilaku yang dilakukan (Deci & Ryan, 2000).

#### b) Motivasi Ekstrinsik

keadaan di mana individu melakukan sesuatu karena hal tersebut mendorongnya untuk mendapatkan tujuan tertentu yang diarahkan oleh faktor eksternal seperti imbalan, uang, pujian, tekanan dan lain lain (Deci & Ryan, 2000).

c) Motivasi Intrinsik

Keadaan di mana perilaku individu dilakukan untuk kepentingannya pribadi dan didasarkan atas ketertarikan dan kesenangan yang dirasakan terhadap sesuatu. Individu tidak bergantung sama sekali dengan keberadaan reward eksternal karena reward yang sesungguhnya ingin dicapai adalah perilaku itu sendiri (Deci & Ryan, 1985, 2000).

### 3.3.1.3 Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku inovatif diartikan sebagai bentuk tingkah laku individu yang dilakukan untuk melakukan inisiatif (dalam peran kerja, kelompok atau organisasi) melalui ide, proses, produk atau prosedur yang baru dan bermanfaat yang berguna untuk mencapai tujuan organisasi

Perilaku kerja inovatif diukur menggunakan skala *Innovative Work Behavior* yang disusun oleh Janssen (2000). Subjek akan menilai seberapa sering menunjukkan perilaku kerja inovatif tersebut yang menggambarkan ketiga dimensi tersebut yaitu *idea generation*, *idea promotion*, dan *idea realization*.

a) *Idea generation*

*Idea Generation* adalah awal dalam mengeksplorasi peluang yang ada dalam berinovasi, dimana kemudian memunculkan suatu ide atau gagasan. Individu merupakan sumber dari ide itu sendiri (Mumford dkk., 2000). Kemudian untuk memunculkan suatu ide, selain menyadari adanya

kebutuhan atau peluang, perlu kemampuan untuk membangun cara baru agar inovasi tersebut terbentuk. Dan sumber dari pembentukan ide merupakan kombinasi dan reorganisasi informasi dari konsep yang telah dimiliki untuk memecahkan masalah atau meningkatkan kinerja (De Jong & Den Hartog, 2008).

**b) *Idea promotion***

*Idea promotion/championing* merupakan aspek yang relevan dari perilaku kerja inovatif setelah sebuah ide dihasilkan. Sebagian besar ide dibutuhkan untuk dipromosikan. Banyak gagasan yang disahkan untuk dilakukan namun sebagian besar gagasan tidak secara pasti apakah manfaat akan melebihi biaya pengembangan dan bisa saja pada penerapannya terdapat penolakan. Penelitian yang dilakukan oleh (Kanter, 1998), menyebutkan bahwa dalam menerapkan inovasi penting membangun sebuah koalisi. Hal ini melibatkan perolehan kekuasaan dengan menjual ide pada pihak yang potensial. Dalam banyak kasus, ide atau gagasan tersebut dapat diajukan pada rekan, pemimpin, atau pelanggan, dan tak jarang ide tersebut diragukan atau bahkan diterima. *Championing* atau *promotion* mencakup perilaku yang berkaitan dengan menemukan dukungan dan membangun koalisi, seperti meyakinkan dan mempengaruhi pegawai atau manajemen lainnya, untuk mendorong &

bernegosiasi (De Jong & Den Hartog, 2008).

**c) *Idea Realization***

*Idea realization* atau *implementation* merupakan penerapan dalam melakukan inovasi. Implementasi bisa berarti memperbaiki produk atau prosedur yang ada, atau mengembangkan inovasi baru. Untuk mewujudkan sebuah ide, hal yang dibutuhkan oleh pegawai adalah usaha yang cukup dan sikap yang berorientasi pada hasil. Dalam penerapannya, sering kali menyiratkan bahwa membuat inovasi merupakan mencakup pengembangan inovasi baru atau proses kerja baru serta menguji dan memodifikasinya. Implementasi atau penerapan berkaitan dengan upaya yang

### **3.3.2 Instrumen penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian (Maksum, 2012).

Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa Angket. Menurut Arikunto (2013), angket adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, item pernyataan dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Instrumen Pernyataan**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item pernyataan</b>
Kepemimpinan Etis (X1) Brown et al (2005)		1. Menjaga perasaan orang lain	1. Atasan saya mampu menjaga perasaan orang lain
		2. Memecahkan masalah dengan rendah hati	2. Atasan saya berusaha memecahkan masalah dengan rendah hati
		3. Menghindari pemaksaan kehendak tetapi menghargai pendapat orang lain	3. Atasan saya menghindari pemaksaan kehendak tetapi menghargai pendapat orang lain
		4. Mengutamakan proses dialogis dalam memecahkan masalah	4. Atasan saya mendorong dan mendukung perlakuan yang adil
		5. Menyadari kesalahan dan berusaha untuk memperbaiki	5. Atasan saya menyadari kesalahan dan berusaha untuk memperbaiki
		6. Mengedepankan sikap jujur, disiplin dan dapat dipercaya	6. Atasan saya mengedepankan sikap jujur, disiplin dan dapat dipercaya
Motivasi Deci dan Ryan (2000)	Amotivasi		1. Saya tidak termotivasi dalam bekerja, karena saya sungguh-sungguh merasa bahwa saya membuang waktu saya dalam pekerjaan ini. 2. Saya sedikit termotivasi , karena saya berpikir bahwa pekerjaan ini tidak layak untuk diupayakan. 3. Saya tidak tahu mengapa saya melakukan pekerjaan ini,.
	Motivasi Esktrinsik		4. Saya termotivasi dalam bekerja, untuk mendapatkan persetujuan orang lain (atasan, rekan kerja, keluarga). 5. Saya termotivasi dalam bekerja, karena orang lain akan lebih menghargai saya (atasan, rekan kerja, keluarga). 6. Saya termotivasi dalam bekerja, untuk menghindari dikritik oleh orang lain (atasan, rekan kerja, keluarga, teman).

		<p>7. Saya termotivasi dalam bekerja, karena orang lain akan memberi imbalan pada saya secara finansial hanya jika saya berusaha dalam pekerjaan saya (majikan, bos, atasan, dll).</p> <p>8. Saya termotivasi dalam bekerja, karena orang lain menawarkan pada saya keamanan kerja yang lebih besar jika saya berusaha dalam pekerjaan saya (majikan, bos, atasan, dll).</p> <p>9. Saya termotivasi dalam bekerja, karena saya berisiko kehilangan pekerjaan saya jika saya tidak berusaha di dalamnya.</p> <p>10. Saya termotivasi dalam bekerja, karena saya harus membuktikan pada diri saya sendiri bahwa saya bisa.</p> <p>11. Saya termotivasi dalam bekerja, karena hal ini membuat saya merasa bangga pada diri saya sendiri.</p> <p>12. Saya termotivasi dalam bekerja, karena jika sebaliknya, saya akan merasa malu pada diri saya sendiri.</p> <p>13. Saya termotivasi dalam bekerja, karena jika sebaliknya, saya akan merasa buruk pada diri saya sendiri.</p> <p>14. Saya termotivasi dalam bekerja, karena saya secara personal menganggap penting untuk berusaha dalam pekerjaan ini</p> <p>15. Saya termotivasi dalam bekerja, karena dalam pekerjaan ini sejalan sesuai dengan nilai-nilai pribadi saya.</p> <p>16. Saya termotivasi dalam bekerja, karena dalam pekerjaan ini memiliki signifikansi pribadi bagi saya.</p>
--	--	--

	Motivasi Intrinsik		<p>17. Saya termotivasi dalam bekerja, karena saya merasa senang melakukan pekerjaan saya.</p> <p>18. Saya termotivasi dalam bekerja, karena apa yang saya lakukan dalam pekerjaan saya mengasyikkan.</p> <p>19. Saya termotivasi dalam bekerja, karena pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik.</p>
Perilaku Kerja Inovatif (Y) Janssen (2000)	1. <i>Idea Generation</i>		<p>1. Saya selalu memberikan saran terhadap masalah yang ada di tempat kerja saya</p> <p>2. Saya mencari metode kerja baru agar lebih mudah dalam menjangkau pekerjaan saya</p> <p>3. Saya mampu menghasilkan solusi untuk penyelesaian masalah.</p>
	2. <i>Idea Promotion</i>		<p>4. Saya mengerahkan dukungan untuk ide-ide inovatif</p> <p>5. Saya memperoleh persetujuan untuk ide-ide inovatif</p> <p>6. Saya membuat orang-orang penting dalam organisasi antusias terhadap ide-ide inovatif</p>
	3. <i>Idea Realization</i>		<p>7. Saya mengubah ide inovatif menjadi aplikasi yang berguna</p> <p>8. Saya mengenalkan ide-ide inovatif ke dalam lingkungan kerja secara sistematis</p> <p>9. Saya mengevaluasi kegunaan ide-ide inovatif</p>

### 3.3.3 Skala Pengukuran

Daftar pernyataan yang disusun secara terstruktur dan disebarakan pada responden, sehingga diperoleh data yang akurat berupa tanggapan langsung dari karyawan. Skala pengukuran dengan menggunakan Skala Likert yang merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap pendapat, dan persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono: 2014). Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan tolak ukur untuk menyusun item- item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Penelitian ini menggunakan sejumlah skor 1-5 yang menunjukkan setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Berikut adalah tabel skala likert yang akan digunakan dalam penelitian ini

**Tabel 3.2**  
**Skala pengukuran variabel**

Pilihan jawaban	Kode	skor
Selalu	SL	5
Sering	SR	4
Kadang kadang	K	3
Hampir Tidak Pernah	HT	2
Tidak Pernah Sama Sekali	TPS	1

Sumber: (Sugiono ,2009 : 135).

### 3.3.4 Penentuan populasi dan sampel

#### 3.3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan yang menjadi obyek penelitian. Menurut Sugiyono (2014) menyatakan bahwa 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. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN dinas kesehatan di bagian seksi sumber daya kesehatan yang berjumlah 42 orang

#### **3.3.4.2 Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi atau bagian yang mewakili populasi. Menurut Sugiono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh ASN di dinas kesehatan di seksi sumber daya kesehatan yang berjumlah 42 pegawai, Pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik *sampling jenuh* merupakan teknik pengambilan sampel apabila jumlah populasi sedikit dan tidak lebih dari 100. Dengan demikian semua pegawai akan diteliti yaitu sebanyak 42 orang.

#### **3.4 Jenis dan sumber data**

Menurut Syahrums & Salim (2012), sumber data diperoleh berdasarkan:

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Data primer diperoleh dari hasil kuesioner yang dilakukan oleh peneliti.
- b. Data sekunder yaitu sumber data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara.

### 3.5 Metode pengumpulan data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini Menurut Sugiyono (2011), antara lain:

- a. Angket, tujuan penyebaran angket ialah mencari informasi yang lengkap mengenai variabel yang diteliti antara lain, pengaruh kepemimpinan etis dan motivasi kerja terhadap kinerja inovatif.
- b. Dokumentasi, tujuan dari dokumentasi untuk mengumpulkan data dari buku, tulisan ilmiah dan dari internet yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan etis dan motivasi kerja terhadap kinerja inovatif

### 3.6 Pengujian Instrumen Penelitian

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada angket yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono (2007), dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi  $r$  diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid sebaliknya bila korelasi  $r$  dibawah 0,30 maka dapat dsimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Pada penelitian ini uji validitas dibantu dengan program *SPSS (Statistical Package For Sosial Sciences)*. Untuk memudahkan menentukan nomor-nomor item yang gugur , perlu di

konsultasikan dengan table r produk moment. Kreteria penilaian uji validitas adalah :

- a. Apabila  $r$  hitung  $>$  table, maka item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila  $r$  hitung  $<$  r table, maka dapat dikatakan item kuesioner
- c. tidak valid.

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan Etis (X1)	X1.1	0,769	0,3	Valid
	X1.2	0,649	0,3	Valid
	X1.3	0,575	0,3	Valid
	X1.4	0,531	0,3	Valid
	X1.5	0,529	0,3	Valid
	X1.6	0,496	0,3	Valid
Motivasi Kerja(X2)	X2.1	0,714	0,3	Valid
	X2.2	0,74	0,3	Valid
	X2.3	0,726	0,3	Valid
	X2.4	0,498	0,3	Valid
	X2.5	0,737	0,3	Valid
	X2.6	0,545	0,3	Valid
	X2.7	0,665	0,3	Valid
	X2.8	0,741	0,3	Valid
	X2.9	0,424	0,3	Valid
	X2.10	0,71	0,3	Valid
	X2.11	0,715	0,3	Valid
	X2.12	0,542	0,3	Valid
	X2.13	0,462	0,3	Valid
	X2.14	0,758	0,3	Valid
	X2.15	0,822	0,3	Valid
	X2.16	0,806	0,3	Valid
	X2.17	0,573	0,3	Valid
	X2.18	0,785	0,3	Valid
	X2.19	0,545	0,3	Valid
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	Y.1	0,546	0,3	Valid
	Y.2	0,51	0,3	Valid
	Y.3	0,591	0,3	Valid
	Y.4	0,638	0,3	Valid
	Y.5	0,838	0,3	Valid
	Y.6	0,79	0,3	Valid
	Y.7	0,69	0,3	Valid
	Y.8	0,645	0,3	Valid
	Y.9	0,777	0,3	Valid

Berdasarkan tabel di atas terdapat 3 variabel penelitian, dari masing-masing item pernyataan setiap variabel baik dependen maupun independen menunjukkan bahwa keseluruhan item dinyatakan valid karena memiliki  $r$  Hitung lebih besar dari pada  $r$  Tabel. Sehingga seluruh item pernyataan ini dapat dipergunakan dalam analisa berikutnya.

Cara untuk mengukur validitas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefesien Validitas

$n$  = Banyaknya Obyek

$X$  = Nilai Pendamping

$y$  = Nilai dari instrumen yang akan dicari

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Realibilitas merupakan suatu alat pengukur yang 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 ataupun dalam waktu yang berlainan. Realibilitas pada umumnya mengandung objektivitas karena hasil pengukuran tidak berpengaruh oleh siapa pengukurnya (Sanusi, 2014). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Teknik Formula Alpha Cronbach. Menurut (Suharsimi, 2010), rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 atau 0, misalnya angket atau soal

bentuk uraian. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan rumus koefisien Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$r_1 = \frac{k}{(k-1)} \left[ 1 - \frac{\sum s_1^2}{s_1^2} \right]$$

Keterangan:

$r_1$  = korelasi Reliabilitas

$k$  = banyaknya butir pernyataan

$\sum s_1^2$  = mean kuadrat kesalahan

$s_1^2$  = Varians Total.

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila hasil koefisien Alpha > taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliable.
2. Apabila hasil koefisien Alpha < taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliable.

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien $\alpha$	Keterangan
Kepemimpinan Etis (X1)	0,634	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,924	0,6	Reliabel
Perilaku Kerja Inovatif	0,829	0,6	Reliabel

Sumber: Data SPSS 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item instrumen mempunyai nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  maka seluruh item pernyataan dalam kuesioner tentang Kepemimpinan Etis , Motivasi Kerja, dan perilaku kerja inovatif dinyatakan Reliabel. Oleh karena itu, kuesioner dikatakan layak untuk dipergunakan dalam melakukan pengukuran.

### **3.7 Teknik analisa data**

#### **3.7.1 Analisa Deskriptif**

Teknik analisis data deskriptif merupakan teknik analisis yang dipakai untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan data-data yang sudah dikumpulkan seadanya, tanpa membuat kesimpulan dari hasil penelitian. Tetapi jika peneliti ingin menarik kesimpulan maka peneliti dapat menggunakan teknik analisis yang statistik inferensial. Yang termasuk dalam teknik analisis data statistik deskriptif antara lain penyajian data kedalam bentuk grafik, tabel, presentase, frekuensi, diagram, mean, modus dan lain sebagainya.

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui deskriptif frekuensi masing-masing variabel, tingkat kecenderungan dan pengaruh antar variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan, berdasarkan tabulasi data. Pengukuran skor berdasarkan skala Likert dengan satuan mulai satu sampai lima, sehingga diperoleh range/interval nilai sebagai berikut

Range = Nilai skor tertinggi – Skor terendah skala

Skala

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

5

$$= 0,8$$

Sehingga interpretasi range seperti di bawah ini :

Interval	Keterangan
1,00 - 1,80	Sangat Rendah
1,80 - 2,60	Rendah
2,60 - 3,40	Cukup/Sedang
3,40 - 4,20	Tinggi
4,20 - 5,00	Sangat Tinggi

*Sumber : Sudjana (2005)*

### 3.7.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), yaitu kepemimpinan etis (X1), motivasi Kerja (X2) dan perilaku kerja inovatif (Y). Persamaan analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2009) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : perilaku kerja inovatif

a : Costanta

b1 : Koefisien regresi antara kepemimpinan etis dengan perilaku kerja inovatif

- b2 : Koefisien regresi antara motivasi kerja dengan perilaku kerja inovatif
- X1 : Variabel kepemimpinan etis
- X2 : Variabel motivasi kerja
- e : Error

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis harus menghindari kemungkinan penyimpangan dari asumsi klasik. Dalam penelitian ini peneliti melakukan uji hipotesis klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji auto korelasi

#### 3.7.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Uji normalitas dilakukan terhadap residu data penelitian dengan menggunakan uji Kolmogrov Smirnov (K-S). Dasar pengambilan keputusan berdasarkan pada taraf signifikan hasil perhitungan dengan ketentuan sebagai berikut

- a. nilai signifikan  $> 0,05$  maka disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian adalah normal
- b. nilai signifikan  $< 0,05$  maka disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian tidak normal. (Ghozali, 2011).

### 3.7.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji adanya hubungan linier yang sempurna antara beberapa dan semua variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam regresi dilakukan dengan menganalisis nilai Tolerance dan Variance Influence Factor (VIF) sebagai berikut :

- a. jika nilai VIF  $> 10$  dan tolerance  $< 0,1$  maka dapat dikatakan bahwa persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas.
- b. jika nilai VIF  $< 10$  dan tolerance  $> 0,1$  maka dapat dikatakan bahwa persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas. (Ghozali, 2012).

### 3.7.3.3 Uji Heterokedasitas

Uji Heterokedasitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011). Uji heterokedasitas dilakukan dengan menganalisis penyebaran titik yang terdapat pada Scatterplot yang dihasilkan dengan menggunakan program software SPSS sebagai dasar pengambilan keputusan dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika sebaran titik-titik membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya berada diatas dan dibawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah

heterokedasitas dalam model regresi.

- b. Jika sebaran titik-titik membentuk suatu pola tertentu dan sebenarnya berada diatas atau dibawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah heterokedasitas dalam model regresi (Ghozali, 2011).

### **3.7.3.4 Uji Autokorelasi**

Menurut Ghazali (2012) uji auto korelasi bertujuan menguji apakah dengan model regresi dan korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pengujian auto korelasi dengan uji durbin watson dengan menggunakan nilai durbin watson hitung (d) dengan nilai durbin watson tabel, yaitu batas atas (du) dan batas bawah (dL). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut.

1.  $dW < dL$ , maka ada autokorelasi positif.
2.  $dL < dW < dU$ , maka tidak dapat disimpulkan.
3.  $dU < dW < 4-dU$ , maka tidak terjadi autokorelasi.
4.  $4-dU < dW < 4-dL$ , maka tidak dapat disimpulkan.
5.  $dW > 4-dL$ , maka ada autokorelasi negatif

### **3.7.4 Uji Hipotesis**

#### **3.7.4.1 Uji Parsial (t)**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau pada dasarnya uji t menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual

dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Ghozali, 2012). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t yaitu :

- a. Jika nilai signifikan  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikan  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

#### **3.7.4.2 Uji (Koefisien Deteminasi)**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk dapat mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat dapat ditunjukkan dalam aplikasi SPSS, koefisien determinasi terletak pada Model Summary dan tertulis R Square. Jika nilai  $R^2$  kecil maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas (Ghozali, 2013)