

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Waktu dan Tempat Penelitian**

##### **3.1.1 Waktu Penelitian**

Penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Magelang” akan dilakukan pada bulan Mei sampai dengan bulan November 2022. Pengambilan waktu dalam penelitian dimulai dari penyusunan rencana penelitian hingga pengolahan data, durasi pelaksanaan penelitian ini dianggap tepat dan efektif bagi peneliti sehingga mampu memfokuskan diri untuk melakukan penelitian.

##### **3.1.2 Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kota Magelang yang beralamat di Jl. Jend. Sarwo Edhi Wibowo No. 2, Tenjosari, Banyurojo, Mertoyudan, Magelang. Alasan peneliti memilih Sekretariat Daerah Kota Magelang sebagai objek penelitian karena berdasarkan hasil pra-riset ditemukan kurang optimalnya kepuasan kerja pegawai yang disebabkan oleh kepemimpinan yang kurang dalam memberikan motivasi pegawai dan lingkungan kerja yang kurang efektif. Sehingga hal tersebut berkaitan dengan variabel peneliti yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

#### **3.2 Desain Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Penelitian**

Metode penelitian pada umumnya merupakan serangkaian langkah sistematis dan terstruktur untuk mendapatkan pengetahuan ilmiah. Menurut Fitri & Haryanti (2020), metodologi penelitian merupakan suatu pengajaran terhadap kebenaran yang diatur oleh pertimbangan-pertimbangan logis, untuk memperoleh interelasi yang sistematis dari

fakta-fakta sebagai usaha mencari penjelasan, penemuan dan pengesahan kebenaran atas permasalahan. Dengan metode penelitian, pertanyaan-pertanyaan yang disajikan dalam rangka mencari pengetahuan atas suatu kebenaran akan mudah dijawab. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif. Dimana penelitian kuantitatif bertujuan untuk mencari hubungan yang menjelaskan sebab-sebab dalam fakta-fakta sosial yang terukur, menunjukkan hubungan variabel serta menganalisisnya. Penelitian kuantitatif lebih memfokuskan pada pengujian ikatan antar variabel bebas dan terikat serta pengujian teori dalam penelitian (Wasistha & Rahyuda, 2018).

Peneliti memilih jenis penelitian korelasi. Menurut Burhan Bungin metode penelitian kuantitatif korelasional adalah penelitian dengan tujuan untuk mendeteksi tingkat kaitan variasi-variasi yang ada dalam suatu faktor dengan variasi-variasi dalam faktor yang lain dengan berdasarkan pada koefisien korelasi. Alasan utama peneliti memilih jenis penelitian korelasi adalah agar mendapatkan penjelasan dari pengaruh variabel bebas (kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut Usman & Marsofiyati (2019) adalah keseluruhan elemen yang memiliki kepribadian umum terdiri dari bidangbidang yang digunakan untuk menarik kesimpulan penelitian. Pada umumnya populasi terdiri dari sekelompok manusia yang memiliki kepribadian umum untuk digunakan dalam menarik sebuah kesimpulan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kota Magelang yang berjumlah 132 pegawai.

#### **3.3.2 Sample Penelitian**

Populasi yang luas akan memakan banyak biaya dan waktu oleh karena itu peneliti memutuskan untuk menyederhanakan populasi

dengan menjadikan sampel sebagai objek dalam penelitian. Menurut Usman & Marsofiyati (2019), sampel adalah subkelompok dari populasi yang dipilih untuk digunakan pada suatu penelitian. Pada penelitian ini, menggunakan proportional random sampling atau teknik acak proporsional dalam pengambilan sampel. Artinya dalam menentukan sampel peneliti mengambil perwakilan dari setiap kelompok pada populasi, untuk jumlahnya disesuaikan dengan anggota setiap subjek pada masing-masing kelompok. Proportional random sampling memberikan kesempatan pada setiap perwakilan anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Peneliti merujuk pada tabel *Isaac dan Michael* dengan tingkat kesalahan 5% dalam menentukan perhitungan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian. Berikut rumus yang digunakan:

$$n = N/(1+Ne^2)$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Total populasi

e = Tingkat persentase sampel yang dibutuhkan (nilai mutlak 5% dan 10%)

$$n = 132/(1+132.5\%^2)$$

$$n = 132/(1+0,33)$$

$$n = 132/(1,33)$$

$$n = 99,64 \text{ yang dibulatkan menjadi } 100$$

Jumlah sampel 99,64 dibulatkan menjadi 100 pegawai sebagai sampel penelitian dengan persebaran berdasarkan bagian dalam Sekretariat Daerah Kota Magelang pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3. 1 Sebaran Jumlah Sampel Penelitian**

No	Nama Bagian	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Jumlah Sample
1	Sekretaris	1	$(1/132) \times 100$	1
2	Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat	0	$(0/132) \times 100$	0
3	Asisten Perekonomian dan Pembangunan	1	$(1/132) \times 100$	1
4	Asisten Administrasi Umum	1	$(1/132) \times 100$	1
5	Staf Ahli Bidang Hukum, Politik dan Pemerintahan	1	$(1/132) \times 100$	1
6	Staf Ahli Bidang Pembangunan, Ekonomi dan Keuangan	1	$(1/132) \times 100$	1
7	Staf Ahli Bidang Kemasyarakatan dan Sumber Daya Manusia	1	$(1/132) \times 100$	1
8	Bagian Pemerintahan	10	$(10/132) \times 100$	8
9	Bagian Organisasi	9	$(9/132) \times 100$	7
10	Bagian Hukum	9	$(9/132) \times 100$	7
11	Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam	9	$(9/132) \times 100$	7
12	Bagian Administrasi Pembangunan	7	$(7/132) \times 100$	5
13	Bagian Kesejahteraan Rakyat	10	$(10/132) \times 100$	8
14	Bagian Program, Keuangan dan Perlengkapan	0	$(0/132) \times 100$	0
15	Bagian Umum	49	$(49/132) \times 100$	35
16	Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan	17	$(17/132) \times 100$	13
17	Bagian Pengadaan Barang/Jasa	6	$(6/132) \times 100$	4
Jumlah		132		100

**Sumber: Data diolah peneliti, 2022**

### 3.4 Pengembangan Instrumen

Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu kepemimpinan transformasional (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y). Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

#### a. Kepemimpinan Transformasional (X1)

##### 1) Definisi Konseptual

Kepemimpinan transformasional adalah persepsi diri mengenai salah satu gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin dapat membangun komitmen terhadap tujuan organisasi dan kemudian menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

##### 2) Definisi Operasional

Kepemimpinan transformasional merupakan variabel dalam penelitian ini yang dapat diukur melalui data primer yang diperoleh

dengan menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Dalam penelitian ini terdapat empat dimensi dan delapan indikator, yaitu dimensi *idealized influence* (pengaruh ideal) dengan indikator pemimpin sebagai panutan dan pemimpin memberikan kepercayaan kepada bawahan. Dimensi *inspirational motivation* (motivasi inspirasi) dengan indikator inspirasi untuk menyelesaikan tugas dan motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan semangat. Dimensi *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) dengan indikator motivasi untuk inovatif dan pemimpin mendorong bawahan untuk kreatif. Dimensi *individualized consideration* (konsiderasi individu) dengan indikator pertimbangan kebutuhan perkembangan karir karyawan dan pemberian perhatian terhadap masukan dari bawahan.

### 3) Kisi-kisi Instrumental

Variabel kepemimpinan transformasional digunakan untuk mengungkap seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional pada kepuasan kerja. Kisi-kisi instrumen adalah soal dan gambaran yang akan di ujicobakan kepada responden. Pengambilan instrumen penelitian ini menggunakan teknik adaptasi, yaitu pengambilan instrumen pada penelitian terdahulu namun dilakukan modifikasi yang disesuaikan pada kondisi ditempat penelitian. Indikator yang digunakan adalah pemimpin sebagai panutan, pemimpin memberikan kepercayaan kepada bawahan, inspirasi untuk menyelesaikan tugas, motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan semangat, motivasi untuk inovatif, pemimpin mendorong bawahan untuk kreatif, pertimbangan kebutuhan perkembangan karir karyawan dan pemberian perhatian terhadap masukan dari bawahan (Eva & Lestari, 2018), (Septyandini, 2018) dan (R. E. Nugroho, 2019).

**Tabel 3. 2 Kisi-kisi Instumen Variabel Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan Transformasional (XI)		
Dimensi	Indikator	Pernyataan
Idealized Influence	Pemimpin sebagai panutan	Pemimpin memiliki kharisma dan menjadi role model yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya
	Pemimpin memberikan kepercayaan kepada bawahan	Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan
Inspirational Motivation	Inspirasi untuk menyelesaikan tugas	Pemimpin memberikan penjelasan kerja dengan antusias/jelas Pemimpin dapat memotivasi dan menginspirasi saya
	Motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan semangat	Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan
Intellectual Stimulation	Motivasi untuk inovatif	Pemimpin melakukan monitoring tugas dan memberikan kebebasan terhadap pengembangan tugas
	Pemimpin mendorong bawahan untuk kreatif	Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
Individualized Consideration	Pertimbangan kebutuhan perkembangan karir karyawan	Pemimpin memperlakukan karyawan sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda-beda
	Pemberian perhatian terhadap masukan dari bawahan	Pemimpin mau dan mampu untuk mendengar aspirasi karyawan

Pengukuran setiap pertanyaan dari indikator variabel kepemimpinan transformasional menggunakan skala *likert*. Kategori yang disediakan pada skala ini yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), ragu-ragu (R), setuju (S) dan sangat setuju (SS) dengan memberikan skor pada masing masing kategori. Alat yang digunakan berupa kuisisioner melalui google form dan selanjutnya setiap responden diminta untuk menjawab pernyataan sesuai dengan kondisi dirinya sendiri dengan cara menceklis pada kolom yang tersedia. Berikut tabel Skala likert guna mengukur indikator Kepuasan Kerja:

**Tabel 3. 3 Skala penilaian variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Interval Pernyataan	Pemberian Skor	
	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

**Sumber: (Pranatawijaya et al., 2019)**

#### 4) Validitas Instrumen

Dalam pengambilan instrument Kepemimpinan Transformasional (X1) peneliti memulai dengan menyusun model skala likert yang mengacu pada indicator Kepemimpinan Transformasional (X1). Kemudian instrument disebarkan kepada 30 responden untuk uji coba instrument, uji coba instrument ini dimaksudkan untuk mengetahui butir pernyataan yang valid. Berikut hasil perhitungan Uji Validitasnya:

**Tabel 3. 4 Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional**

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.764	0.3061	Valid
X1.2	0.709	0.3061	Valid
X1.3	0.286	0.3061	Drop
X1.4	0.610	0.3061	Valid
X1.5	0.735	0.3061	Valid
X1.6	0.756	0.3061	Valid
X1.7	0.795	0.3061	Valid
X1.8	0.666	0.3061	Valid
X1.9	0.665	0.3061	Valid

**Sumber: Data diolah peneliti, 2022**

Perhitungan ini dilakukan dengan cara menganalisis uji coba instrument Perhitungan ini dilakukan dengan cara menganalisis uji coba instrumen dengan taraf signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan nilai  $r_{tabel}$  0,3061 untuk 30 responden. Instrumen tersebut dikatakan valid apabila memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sebaliknya instrumen dikatakan drop apabila memiliki nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ . Setelah dilakukan uji

coba instrumen untuk 30 responden, didapatkan dari 9 pernyataan terdapat 1 pernyataan yang drop dikarenakan  $r_{\text{tabel}} > r_{\text{hitung}}$ . Tahap selanjutnya yaitu uji reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Jika instrumen tersebut memiliki nilai Alpha Cronbach  $> 0.7$  maka variabel tersebut dikatakan reliabel. Berikut merupakan perhitungan uji realibilitas:

**Tabel 3. 5 Tabel Uji Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.825	9

**Sumber: Data diolah peneliti, 2022**

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional dikatakan reliabel. Nilai Alpha Cronbach yang didapatkan sebesar  $0.825 > 0.7$ .

## **b. Lingkungan Kerja (X2)**

### **1) Definisi Konseptual**

Lingkungan kerja adalah presepsi diri mengenai tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik, langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya, pekerjaannya beserta tanggung jawab dan tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal.

### **2) Definisi Operasional**

Lingkungan kerja merupakan variabel dalam penelitian ini yang dapat di ukur melalui data primer yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Dalam penelitian ini terdapat dua dimensi dan sepuluh indikator, yaitu dimensi lingkungan kerja fisik dengan indikator pewarnaan/warna ruangan, penerangan/pencahayaan, kebersihan, musik, pertukaran udara/sirkulasi udara, keamanan,



kebisingan dan tata ruang/tata letak. Dimensi lingkungan kerja non fisik atau psikis dengan indikator hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

### 3) Kisi-kisi Instrumental

Variabel lingkungan kerja digunakan untuk mengungkap seberapa besar pengaruh lingkungan kerja pada kepuasan kerja. Kisi-kisi instrumen adalah soal dan gambaran yang akan di ujicobakan kepada responden. Pengambilan instrumen penelitian ini menggunakan teknik adaptasi, yaitu pengambilan instrumen pada penelitian terdahulu namun dilakukan modifikasi yang disesuaikan pada kondisi ditempat penelitian. Indikator yang digunakan adalah pewarnaan/warna ruangan, penerangan, kebersihan, musik, pertukaran udara/sirkulasi udara, keamanan, kebisingan, tata ruang/tata letak, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja (Fauzan, 2022), (Kurniawanto et al., 2022), (Anita et al., 2021) dan (Yuliantari & Prasasti, 2020).

**Tabel 3. 6 Kisi-kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja (X2)		
Dimensi	Indikator	Pernyataan
Lingkungan Kerja Fisik	Pewarnaan/Warna Ruangan	Warna ruang kantor membuat jenuh
	Penerangan/Pencahayaan	Penerangan di ruang kerja mendukung aktivitas pekerjaan
	Kebersihan	Ruang kerja bersih
	Musik	Musik dapat meningkatkan semangat bekerja
	Pertukaran Udara/Sirkulasi Udara	Sirkulasi udara di ruang kerja sudah baik
	Keamanan	Keamanan di lingkungan kerja sangat diperhatikan
	Kebisingan	Tidak ada suara bising di sekitar ruang kerja
	Tata Ruang/Tata Letak	Tata letak meja dan kursi terlalu dekat
Lingkungan Kerja Non Fisik atau Psikis	Hubungan dengan Rekan Kerja	Di lingkungan kerja komunikasi sesama karyawan maupun atasan dan bawahan, dapat terjalin dengan baik
	Tersedianya Fasilitas Kerja	Fasilitas kerja tercukupi dan memadai

Pengukuran setiap pertanyaan dari indikator variabel lingkungan kerja menggunakan skala *likert*. Kategori yang disediakan pada skala ini yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), ragu-ragu (R), setuju (S) dan sangat setuju (SS) dengan memberikan skor pada masing masing kategori. Alat yang digunakan berupa kuisioner melalui google form dan selanjutnya setiap responden diminta untuk menjawab pernyataan sesuai dengan kondisi dirinya sendiri dengan cara menceklis pada kolom yang tersedia. Berikut tabel Skala likert guna mengukur indikator Lingkungan Kerja:

**Tabel 3. 7 Skala penilaian variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Interval Pernyataan	Pemberian Skor	
	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

**Sumber: (Pranatawijaya et al., 2019)**

#### 4) Validitas Instrumen

Dalam pengambilan instrument Lingkungan Kerja (X2) peneliti memulai dengan menyusun model skala likert yang mengacu pada indicator Lingkungan Kerja (X2). Kemudian instrument disebarkan kepada 30 responden untuk uji coba instrument, uji coba instrument ini dimaksudkan untuk mengetahui butir pernyataan yang valid. Berikut hasil perhitungan Uji Validitasnya:

**Tabel 3. 8 Tabel Uji Validitas Lingkungan Kerja**

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0.795	0.3061	Valid
X2.2	0.828	0.3061	Valid
X2.3	0.838	0.3061	Valid
X2.4	0.789	0.3061	Valid
X2.5	0.757	0.3061	Valid
X2.6	0.839	0.3061	Valid
X2.7	0.735	0.3061	Valid
X2.8	0.606	0.3061	Valid
X2.9	0.434	0.3061	Valid
X2.10	0.399	0.3061	Valid

**Sumber: Data diolah peneliti, 2022**

Perhitungan ini dilakukan dengan cara menganalisis uji coba instrument Perhitungan ini dilakukan dengan cara menganalisis uji coba instrumen dengan taraf signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan nilai rtabel 0,3061 untuk 30 responden. Instrumen tersebut dikatakan valid apabila memiliki nilai rhitung > rtabel, sebaliknya instrumen dikatakan drop apabila memiliki nilai rhitung < rtabel. Setelah dilakukan uji coba instrumen untuk 30 responden, didapatkan dari 10 pernyataan yang valid.

Tahap selanjutnya yaitu uji reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Jika instrumen tersebut memiliki nilai Alpha Cronbach > 0.7 maka variabel tersebut dikatakan reliabel. Berikut merupakan perhitungan uji realibilitas:

**Tabel 3. 9 Tabel Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.874	10

**Sumber: Data diolah peneliti, 2022**

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dikatakan reliabel. Nilai Alpha Cronbach yang didapatkan sebesar 0.874 > 0.7.

### c. Kepuasan Kerja (Y)

#### 1) Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah persepsi diri mengenai kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, baik suka/tidak suka yang berasal dari karakteristiknya.

#### 2) Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan variabel dalam penelitian ini yang dapat diukur melalui data primer yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Dalam penelitian ini terdiri dari lima dimensi dan tujuh indikator, yaitu dimensi pekerjaan itu sendiri dengan indikator merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini dan memperoleh kesempatan menggunakan keterampilan. Dimensi gaji/upah dengan indikator menerima gaji sesuai dengan yang diharapkan. Dimensi pengawasan atasan dengan indikator merasa mempunyai nilai yang sama antara atasan dengan karyawan dan merasa bahwa hasil kerja dihargai atasan. Dimensi peluang promosi dengan indikator memperoleh kesempatan untuk peningkatan karir. Dimensi hubungan dengan rekan kerja dengan indikator merasa memperoleh dukungan, nasehat dan saran dari kelompok kerja.

#### 3) Kisi-kisi Instrumental

Variabel kepuasan kerja digunakan untuk mengungkap seberapa tinggi kepuasan kerja. Kisi-kisi instrumen adalah soal dan gambaran yang akan diujicobakan kepada responden. Pengambilan instrumen penelitian ini menggunakan teknik adaptasi, yaitu pengambilan instrumen pada penelitian terdahulu namun dilakukan modifikasi yang disesuaikan pada kondisi ditempat penelitian. Indikator yang digunakan adalah merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini, memperoleh kesempatan menggunakan keterampilan, menerima gaji sesuai dengan yang diharapkan, memperoleh kesempatan untuk peningkatan karir, merasa mempunyai nilai yang sama antara atasan dengan karyawan, merasa bahwa hasil kerja dihargai atasan, kemampuan mengambil

keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosional, merasa memperoleh dukungan, nasehat dan saran dari kelompok kerja (Jopanda, 2021), (Nuryati & Arwiyah, 2020), (Bimaputra & Parwoto, 2019) dan (Maseda et al., 2019).

**Tabel 3. 10 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja (Y)		
Dimensi	Indikator	Pernyataan
Pekerjaan itu Sendiri	Nyaman dengan pekerjaan saat ini	Pekerjaan yang diberikan sesuai keterampilan
	Memperoleh kesempatan menggunakan keterampilan	Pemimpin mendukung penuh agar karyawan dapat terus berkembang
Gaji/Upah	Menerima gaji sesuai dengan yang diharapkan	Gaji sudah cukup memenuhi kebutuhan
		Gaji sebanding dengan tanggung jawab yang dibebankan
Penagawasan Atasan	Mempunyai nilai yang sama antara atasan dengan karyawan	Atasan menghargai dan memberikan pengarahan kepada karyawan
	Hasil kerja dihargai atasan	Senang dengan adanya pengawasan saat bekerja
Peluang Promosi	Memperoleh kesempatan untuk peningkatan karir	Memiliki kesempatan promosi di tempat kerja
Hubungan dengan Rekan Kerja	Memperoleh dukungan, nasehat dan saran dari kelompok kerja	Menjalin hubungan positif dengan rekan dan memiliki rekan kerja yang dapat membantu

Pengukuran setiap pertanyaan dari indikator variabel kepuasan kerja menggunakan skala *likert*. Kategori yang disediakan pada skala ini yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), ragu-ragu (R), setuju (S) dan sangat setuju (SS) dengan memberikan skor pada masing masing kategori. Alat yang digunakan berupa kuisioner melalui google form dan selanjutnya setiap responden diminta untuk menjawab pernyataan sesuai dengan kondisi dirinya sendiri dengan cara menceklis pada kolom yang tersedia. Berikut tabel Skala likert guna mengukur indikator Kepemimpinan Transformasional:

**Tabel 3. 11 Skala penilaian variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)**

Interval Pernyataan	Pemberian Skor	
	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

**Sumber: (Pranatawijaya et al., 2019)**

#### 4) Validitas Instrumen

Dalam pengambilan instrument Kepuasan Kerja (Y) peneliti memulai dengan menyusun model skala likert yang mengacu pada indicator Kepuasan Kerja (Y). Kemudian instrument disebarkan kepada 30 responden untuk uji coba instrument, uji coba instrument ini dimaksudkan untuk mengetahui butir pernyataan yang valid. Berikut hasil perhitungan Uji Validitasnya:

**Tabel 3. 12 Tabel Uji Validitas Kepuasan Kerja**

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1	0.790	0.3061	Valid
Y2	0.781	0.3061	Valid
Y3	0.276	0.3061	Drop
Y4	0.606	0.3061	Valid
Y5	0.794	0.3061	Valid
Y6	0.758	0.3061	Valid
Y7	0.810	0.3061	Valid
Y8	0.519	0.3061	Valid

**Sumber: Data diolah peneliti, 2022**

Perhitungan ini dilakukan dengan cara menganalisis uji coba instrument Perhitungan ini dilakukan dengan cara menganalisis uji coba instrumen dengan taraf signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan nilai rtabel 0,3061 untuk 30 responden. Instrumen tersebut dikatakan valid apabila memiliki nilai rhitung > rtabel, sebaliknya instrumen

dikatakan drop apabila memiliki nilai rhitung  $<$  rtabel. Setelah dilakukan uji coba instrumen untuk 30 responden, didapatkan dari 8 pernyataan terdapat 1 pernyataan yang drop dikarenakan rhitung  $<$  rtabel.

Tahap selanjutnya yaitu uji reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Jika instrumen tersebut memiliki nilai Alpha Cronbach  $>$  0.7 maka variabel tersebut dikatakan reliabel. Berikut merupakan perhitungan uji realibilitas:

**Tabel 3. 13 Tabel Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.801	8

**Sumber: Data diolah peneliti, 2022**

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dikatakan reliabel. Nilai Alpha Cronbach yang didapatkan sebesar 0.801  $>$  0.7.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang strategis dalam penelitian yang disebabkan karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data guna memenuhi standar yang sudah ditetapkan dalam menjawab rumusan permasalahan yang diungkapkan oleh penelitian (Hayati, 2021). Pada penelitian ini mengambil data primer, yaitu data yang merujuk pada informasi yang diperoleh langsung dari tangan pertama yang didapatkan ketika individu memberikan informasi ketika diamati, wawancara, maupun pengisian kuisisioner (Usman & Marsofiyati, 2019). Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah dengan menggunakan metode survey yaitu menyiapkan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data, sehingga responden dapat mengisi kuisisioner yang telah diberikan. Jenis kuesioner yang digunakan oleh peneliti ialah kuesioner tertutup yang berisikan pernyataan dengan rentang skala likert yang dapat dipilih responden sesuai keadaan yang sesungguhnya (Usman & Marsofiyati, 2019).

### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini akan menggunakan analisis model regresi berganda, untuk mengetahui bagaimana pengaruh dua variabel atau lebih. Pengolahan data memanfaatkan program SPSS (Statistical Package for Social Science) 25. Adapula langkah-langkah dalam menganalisis data sebagai berikut:

#### a. Uji Validitas dan Reabilitas

##### 1) Uji Validitas

Menurut Gozali Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Analisis validitas item bertujuan untuk menguji apakah tiap butir pertanyaan benar-benar telah sah, paling tidak kita dapat menetapkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran. Sebagai alat ukur yang digunakan, analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan total skor item. Dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai signifikansinya lebih kecil dari 5 % (level of significance) menunjukkan bahwa item-item tersebut sudah sah sebagai pembentuk indikator (Qomariah, 2018). Berikut kriteria uji validitas menurut Gozali:

- a) Hasil instrumen data dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$
- b) Hasil instrumen data dikatakan tidak valid apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Menurut Arikunto, uji reliabilitas adalah suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha ( $\alpha$ ), yaitu apabila nilai cronbach's alpha ( $\alpha$ ) lebih besar ( $>$ ) 0,70 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai cronbach's alpha ( $\alpha$ ) lebih kecil ( $<$ ) 0,70 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel (Eva & Lestari, 2018).



## b. Uji Persyaratan Analisis

### 1) Uji Normalitas

Menurut Juliandi, Irfan, & Manurung, uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji statistik dan analisa grafik (Nabawi, 2019). Uji statistik dapat menggunakan kolmogorov smirnov test, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3. 14 Kolmogorov Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,71785913
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,095
	Negative	-,072
Kolmogorov-Smirnov Z		,859
Asymp. Sig. (2-tailed)		,452
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

**Sumber: (Usman & Marsofiyati, 2019)**

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,452 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov smirnov test di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau prasyarat normalitas dalam model regresi terpenuhi. Selanjutnya, uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik dengan melihat histogram dan normal plot. Cara pengambilan keputusannya adalah:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 2) Uji Linieritas

Uji linieritas menurut Faraniena sebagai salah satu uji prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi merupakan sebuah uji yang diperlukan untuk mengetahui bagaimana model atau bentuk hubungan atas variabel yang tengah diteliti, apakah terdapat hubungan yang linear yang signifikan atau tidak. Variabel yang tengah diteliti dikatakan memiliki linear atau hubungan apabila hasil signifikansinya dibawah 0.05 (Nabawi, 2019).

## c. Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya kesamaan varians 1 (satu) pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Untuk mengukur ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan salah satu cara yaitu dengan melihat grafik scatterplot (Bimaputra & Parwoto, 2019).

### 2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan menguji dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas). Pengujian ini dilakukan dengan menghitung nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka akan terjadi multikolinearitas, sedangkan jika tolerance lebih kecil dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih besar dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas (Bimaputra & Parwoto, 2019).

#### d. Persamaan Analisis Regresi

Menurut Gozali analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelasan/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linier berganda (Multiple Regression). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X1), lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Rumus matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat atau dependent

A = Konstanta

$b_{1,2,n}$  = Koefisien regresi variabel bebas

$X_{1,2,n}$  = Variabel bebas atau independent

#### e. Uji Hipotesis

##### 1) Uji F

Menurut Ghazali, uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Hipotesis nol ( $H_0$ ) menyatakan bahwa semua variabel independen yang dimasukkan dalam model tidak mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Sedangkan  $H_1$  menyatakan bahwa semua variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Mulyadi et al., 2018). Berikut adalah kriteria dalam uji F:

- a) Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  menandakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau dapat disimpulkan model regresi diterima dan berpengaruh secara signifikan.

- b) Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  menandakan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak atau dapat disimpulkan model regresi ditolak dan tidak berpengaruh.

Aturan nilai signifikansi dalam model regresi:

- a) Jika nilai signifikansi  $> 0.05$  menandakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  dititerima, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi berpengaruh secara signifikan.
- b) Jika nilai signifikansi  $> 0.05$  menandakan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak berpengaruh secara signifikan.

## 2) Uji T

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dengan ketentuan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka membuktikan variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak (Sukmawati et al., 2020).

Adapun hipotesis uji t sebagai berikut:

- a)  $H_0 : \beta = 0$  variabel independen secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b)  $H_1 : \beta \neq 0$  variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Guna mengetahui hasil penelitian dengan uji t dapat diketahui melalui kriteria penilaian sebagai berikut:

- a) Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  menandakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil regresi berpengaruh secara signifikan.
- b) Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  menandakan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil regresi tidak berpengaruh secara signifikan.

Selain melihat nilai pada Thitung dan Ttabel, uji t juga dapat dilihat pada taraf signifikansi sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikansi  $< 0.05$  menandakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil regresi berpengaruh signifikan.
- b) Jika nilai signifikansi  $> 0.05$  menandakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil regresi tidak berpengaruh secara signifikan.

**f. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel bebas pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (Eva & Lestari, 2018).

