

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

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

##### **3.1.1 Tempat Penelitian**

Peneliti menyebarkan kuesioner penelitian secara online dengan menggunakan *Google Form* untuk membuat kuisisioner, lalu disebar kuisisioner itu kepada karyawan yang bekerja di PT X wilayah Jabodetabek. Penelitian ini dilakukan di wilayah tersebut dikarenakan merupakan fokus dari penelitian ini. Selain itu, wilayah ini juga sesuai dengan kriteria responden yang dibutuhkan oleh peneliti yaitu pekerja di PT X wilayah Jabodetabek. Adanya penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi yang akurat dari pekerja yang memiliki pengalaman bekerja di perusahaan tersebut.

##### **3.1.2 Waktu Penelitian**

Peneliti memakai waktu untuk melaksanakan penelitian ini di mulai dari September 2023 hingga Juli 2024. Adapun timeline waktu penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.1 Timeline waktu penelitian**

No	Kegiatan	Septem ber 2023	Okto ber 2023	Novem ber 2023	Desem ber 2023	Januari 2024	Februari 2024	Maret 2024	April 2024	Mei 2024	Juni 2024	Juli 2024
1.	Pengajuan Judul	■										
2.	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■					
3.	Penyebaran Pra riset				■	■	■					
4.	Seminar Proposal							■				
5.	Penyebaran Kuisisioner							■	■	■		
6.	Analisis dan Pengolahan Data							■	■	■	■	
7.	Penyusunan BAB 4 dan 5							■	■	■	■	
8.	Seminar Akhir Penelitian							■	■	■	■	■

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

### 3.2 Metode Penelitian

Peneliti melakukan penelitian ini dengan pendekatan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menghasilkan data numerik dan fakta nyata, dengan menggunakan teknik statistik, logika, dan matematika (Ahmad et al., 2019). Adapun teknik yang digunakan oleh penelitian kuantitatif adalah dengan teknik terstruktur seperti survei dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, maka peneliti akan mendapatkan rekomendasi tindakan akhir dari hasil penelitian kuantitatif.

Menurut (Ardiansyah et al., 2023), Penelitian kuantitatif bertujuan untuk memperjelas pemahaman tentang fenomena penelitian melalui data yang telah dikumpulkan dan dapat diukur secara kuantitatif. Dengan melakukan penelitian

kuantitatif, maka peneliti akan mendapatkan keuntungan seperti memiliki ukuran sampel yang lebih besar dan variabel yang membuat penelitian pegujian layak dipercaya (Rahman, 2016). Di sisi lain, apabila peneliti menyelesaikan menggunakan analisis kuantitatif dapat memilih untuk melihat lebih mendalam tren atau fenomena tertentu yang ditemukan selama tahap analisis dan/atau interpretasi data.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi merupakan jumlah semua data dari sampel penelitian yang digunakan untuk menjadi sumber penelitian (Sm et al., 2020). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT X kantor pusat dan juga proyek yang jumlah totalnya adalah 247 karyawan (169 karyawan dari kantor pusat dan 78 karyawan dari proyek se-Jabodetabek). Dalam penelitian ini, responden minimal berusia 18 tahun yang sedang bekerja dan memiliki pengalaman kerja minimal enam bulan di PT X wilayah Jabodetabek. Hal ini dilakukan agar peneliti memperoleh hasil data yang tepat dan akurat.

#### **3.3.2 Sampel**

Peneliti melakukan penelitian ini dengan metode *purposive sampling*, dijelaskan dalam penelitian (Andrade, 2021) bahwa *purposive sampling* adalah sampel yang karakteristiknya ditentukan untuk tujuan yang relevan dengan penelitian. Adapun karakteristik yang ditentukan dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah:

1. Berusia minimal 18 tahun
2. Karyawan tetap PT X di wilayah Jabodetabek yang memiliki pengalaman kerja minimal enam bulan
3. Jenis kelamin (laki-laki atau perempuan)

Pemilihan tempat di PT X se-Jabodetabek sebagai lokasi penelitian dikarenakan wilayah tersebut merupakan tempat yang paling umum dan banyak pekerja yang bekerja di wilayah tersebut. Peneliti memilih responden yang berusia minimal 18 tahun dikarenakan usia ini merupakan usia yang sudah dianggap dewasa yang mana sudah cakap dalam bertindak (Ruzaipah et al., 2021). Peneliti juga memilih seorang pekerja yang memiliki pengalaman bekerja minimal selama enam bulan dikarenakan peneliti menilai dengan lamanya bekerja yaitu selama enam bulan itu sudah cukup untuk memberi gambaran seorang pekerja mengenai lingkungan dan kondisi di tempat mereka bekerja sehingga mereka akan bisa menjawab pertanyaan sesuai dengan dari yang peneliti berikan. Adapun hal ini memiliki tujuan agar para responden bisa mengerti dari kuisisioner yang di sebarakan oleh peneliti sehingga bisa memberikan jawaban yang sesuai.

Penelitian ini memiliki populasi diketahui, maka dari itu peneliti mengambil rumus Yamane menurut Sugiyono (2020) sebagai referensi dalam menentukan jumlah sampel penelitian ini, Adapun rumus Yamane adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

$$n = \frac{247}{1 + 247(0,05)^2}$$

$$n = 152,704 = 153 \text{ orang}$$

Keterangan:

$n$  = Jumlah sampel yang diperlukan

$N$  = Jumlah populasi

$e$  = Tingkat kesalahan sampel (sampling error), biasanya 5%

Hasil dari perhitungan diatas adalah 152,704 dan merupakan pecahan, menurut Sugiyono (2020) pada hitungan yang hasilnya pecahan (terdapat koma) sebaiknya dibulatkan keatas. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 153 orang responden.

### **3.4 Pengembangan Instrumen**

Penelitian ini menguji tiga variabel yang terdiri dari kepemimpinan transformasional sebagai variabel X1, kepuasan kerja sebagai variabel X2, dan komitmen organisasi sebagai variabel Y. Dalam penelitian ini, tiga variabel tersebut akan diuji untuk melihat seberapa kuat hubungan antara mereka dan apakah ada variabel yang memiliki pengaruh yang lebih besar daripada yang lain. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang faktor-faktor apa yang memengaruhi kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pekerja PT X se-Jabodetabek.

- a. Variabel bebas (variabel independen)



Variabel bebas adalah variabel yang memiliki pengaruh besar terhadap variabel lainnya, variabel ini menjadi pengaruh atau penyebab terjadinya perubahan atau munculnya variabel terikat (Sitorus, Maria Christina & Kuriawan, 2021). Untuk variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini ialah kepemimpinan transformasional (X1) dan kepuasan kerja (X2).

b. Variabel terikat (dependen)

Variabel terikat adalah variabel yang berkaitan pada variabel bebas sehingga variabel ini merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat (Javadikasgari et al., 2018). Untuk variabel terkait yang diteliti dalam penelitian ini ialah komitmen organisasi (Y).

### 3.4.1 Komitmen Organisasi (Y)

Menurut Kholiq & Miftahuddin (2019) Komitmen organisasi adalah tingkat dimana pegawai mengasosiasikan dirinya dengan organisasi tertentu, tujuan dan harapan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi dalam penelitian ini memiliki dimensi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif (Meyer & Allen, 1991), diperoleh beberapa kisi-kisi instrumen. Adapun kisi-kisi dari komitmen organisasi bisa dilihat pada tabel 3.2 di bawah:

**Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Komitmen Organisasi**

Variabel	Dimensi	Indikator Asli	Pernyataan
Komitmen Organisasi (Y)	Komitmen Afektif	<i>I would be very happy to spend the rest of my career with this organization.</i>	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini

		<i>I really feel as if this organization's problems are my own.</i>	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah perusahaan ini adalah masalah saya sendiri.
		<i>I do not feel a strong sense of "belonging" to my organization.</i>	Saya tidak merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan ini.
		<i>I do not feel "emotionally attached" to this organization.</i>	Saya tidak merasa 'terikat secara emosional' dengan perusahaan ini.
		<i>I do not feel like "part of the family" at my organization.</i>	Saya tidak merasa menjadi 'bagian dari keluarga saya' di perusahaan ini
		<i>This organization has a great deal of personal meaning for me.</i>	Perusahaan ini mempunyai arti pribadi yang besar bagi saya.
Komitmen Organisasi (Y)	Komitmen Keberlanjutan	<i>Right now, staying with my organization is a matter of necessity as much as desire.</i>	Saat ini, mempertahankan pekerjaan saya di perusahaan ini adalah sebuah kebutuhan dan juga keinginan
		<i>It would be very hard for me to leave my organization right now, even if I wanted to.</i>	Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan pekerjaan saya di perusahaan ini saat ini meskipun saya menginginkannya
		<i>Too much of my life would be disrupted if I decided I wanted to leave my organization now.</i>	Banyak hal dalam hidup saya yang akan terganggu jika saya keluar dari perusahaan saya
		<i>I feel that I have too few options to consider leaving this organization.</i>	Saya yakin saya mempunyai terlalu sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan ini.
		<i>If I had not already put so much of myself into this organization, I might consider working elsewhere.</i>	Jika saya belum menginvestasikan sebagian besar diri saya ke dalam perusahaan ini, saya mungkin mempertimbangkan untuk bekerja di tempat lain
		<i>One of the few negative consequences of leaving this organization would</i>	Salah satu dari sedikit konsekuensi negatif meninggalkan pekerjaan saya di perusahaan ini

		<i>be the scarcity of available alternatives</i>	adalah kelangkaan alternatif yang tersedia di tempat lain.
Komitmen Organisasi (Y)	Komitmen Normatif	<i>I do not feel any obligation to remain with my current employer.</i>	Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap berada di perusahaan saya.
		<i>Even if it were to my advantage, I do not feel it would be right to leave my organization now.</i>	Sekalipun itu menguntungkan saya, saya rasa tidak tepat untuk pergi dari persusahaan saya saat ini.
		<i>I would feel guilty if I left my organization now.</i>	Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan perusahaan ini sekarang.
		<i>This organization deserves my loyalty.</i>	Perusahaan ini pantas mendapatkan kesetiaan saya.
		<i>I would not leave my organization right now because I have a sense of obligation to the people in it.</i>	Saya tidak akan meninggalkan perusahaan saya saat ini karena rasa kewajiban saya terhadap perusahaan tersebut.
		<i>I owe a great deal to my organization.</i>	Saya berhutang banyak pada perusahaan ini.

Sumber: (Meyer & Allen, 1991)

### 3.4.2 Kepemimpinan Transformasional (X1)

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin untuk berkomunikasi dan berperilaku dengan cara yang sesuai meninggikan kepentingan para pengikutnya dan menggerakkan mereka untuk melihat melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan kelompok (Ahmed & Nabeel Al Amiri, 2022). Kepemimpinan transformasional (X1) dalam penelitian ini memiliki dimensi yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu (Avolio & Bass, 2002). Untuk mempermudah penyusunan instrumen pada



kuesioner, diperoleh beberapa kisi-kisi instrumen. Adapun kisi-kisi kepemimpinan transformasional bisa dilihat pada tabel 3.3 di bawah :

**Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan Transformasional**

Variabel	Dimensi	Indikator Asli	Pernyataan	
Kepemimpinan Transformasional (X1)	Mengatribusikan Pengaruh Ideal	<i>Instills pride in me for being associated with her/him</i>	Atasan saya membuat saya bangga karena terlibat dengannya	
		<i>Goes beyond self-interest for the good of staff</i>	Atasan saya lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi	
		<i>Have my respect</i>	Atasan saya bertindak dengan cara yang membuat saya menghormatinya	
	Pengaruh Ideal Konduktif	<i>Displays sense of power and confidence in me</i>	Atasan saya menunjukkan kuasa dan percaya diri	
		<i>Talks only on most important values and beliefs</i>	Atasan saya membicarakan mengenai nilai-nilai dan keyakinan paling penting yang dipegangnya	
		<i>Specific importance of having a strong sense of purpose</i>	Atasan saya menjelaskan pentingnya memiliki kesadaran yang kuat terhadap suatu tujuan	
		<i>Considers moral &amp; ethical consequences of decisions</i>	Atasan saya mempertimbangkan konsekuensi moral dan etika dari berbagai Keputusan	
		<i>Emphasizes important of group's mission</i>	Atasan saya menekankan pentingnya memiliki rasa kebersamaan dalam suatu misi	
		Motivasi Inspirasional	<i>Talks optimistically about future</i>	Atasan saya membicarakan masa depan dengan optimis
			<i>Is excited about what needs to be accomplished</i>	Atasan saya berbicara dengan penuh semangat mengenai apa yang harus diselesaikan
<i>Articulates a compelling vision</i>	Atasan saya mengaktualisasikan			

		gambaran masa depan secara meyakinkan
	<i>Express confidence on goal achievement</i>	Atasan saya menunjukkan keyakinan bahwa berbagai tujuan akan tercapai
Stimulasi Intelektual	<i>Raises critical assumption to question whether they appreciate or not</i>	Atasan saya memeriksa kembali asumsi-asumsi kritis untuk menguji kesesuaian asumsi
	<i>Seeking different perspective in problem solving</i>	Atasan saya mencari perspektif yang berbeda ketika memecahkan berbagai masalah
	<i>Allows me to look at problems different angles</i>	Atasan saya mengajak saya untuk melihat masalah dari berbagai sudut pandang yang berbeda
	<i>Suggest new ways to completing my work</i>	Atasan saya menyarankan cara pandang baru dalam menyelesaikan tugas
Pertimbangan Individu	<i>Spends time on training and coaching</i>	Atasan saya meluangkan waktu untuk mengajari dan melatih
	<i>Treats me as individual rather than member of group</i>	Atasan saya memperlakukan saya sebagai seseorang bukan sekedar anggota kelompok
	<i>Considers me as having different needs/ abilities/ aspiration</i>	Atasan saya mempertimbangkan bahwa saya memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda dari yang lainnya
	<i>Helps me to develop my strength</i>	Atasan saya membantu saya untuk mengembangkan kekuatan saya

Sumber: (Avolio & Bass, 2002)

### 3.4.3 Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja adalah perbedaan antara apa yang diperoleh dan apa yang harus diperoleh. Semakin sedikit perbedaannya diperoleh, maka dapat dikatakan individu tersebut puas dengan pekerjaannya (Purwanto et al., 2021). Kepuasan kerja (X2)

dalam penelitian ini memiliki dimensi yaitu kepuasan intrinsik dan kepuasan ekstrinsik (Weiss et al., 1967). Untuk mempermudah penyusunan instrumen, diperoleh beberapa kisi-kisi instrumen. Adapun kisi-kisi kepuasan kerja bisa dilihat pada tabel 3.4 di bawah

**Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja**

Variabel	Dimensi	Indikator Asli	Pernyataan
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan Intrinsik	<i>Being able to keep busy all the time</i>	Mampu untuk tetap sibuk sepanjang waktu
		<i>The chance to work alone on the job</i>	Kesempatan untuk bekerja sendiri dalam pekerjaan
		<i>The chance to do different things from time to time</i>	Kesempatan untuk melakukan hal yang berbeda dari waktu ke waktu
		<i>Being able to do things that don't go against my conscience</i>	Mampu melakukan hal-hal yang tidak bertentangan dengan hati nurani saya
		<i>The way my job provides for steady employment</i>	Cara pekerjaan saya menyediakan pekerjaan tetap
		<i>The chance to do things for other people</i>	Kesempatan untuk melakukan sesuatu untuk orang lain
		<i>The chance to tell people what to do</i>	Kesempatan untuk memberitahu orang apa yang harus dilakukan
		<i>The chance to do something that makes use of my abilities</i>	Kesempatan untuk melakukan sesuatu yang memanfaatkan kemampuan saya
		<i>The way company policies are put into practice</i>	Cara kebijakan perusahaan dipraktikkan
		<i>The freedom to use my own judgment</i>	Kebebasan untuk menggunakan penilaian saya sendiri
		<i>The chance to try my own methods of doing the job</i>	Kesempatan untuk mencoba metode saya sendiri dalam melakukan pekerjaan
		<i>The working conditions</i>	Kondisi kerja di perusahaan saya

	<i>The praise I get for doing a good job</i>	Pujian yang saya dapatkan karena melakukan pekerjaan dengan baik
	<i>The feeling of accomplishment I get from the job</i>	Perasaan puas yang saya peroleh dari pekerjaan saya
Kepuasan Ekstrinsik	<i>My pay and the amount of work I do</i>	Gaji saya dan jumlah pekerjaan yang saya lakukan
	<i>The chance to be "somebody" in the community</i>	Kesempatan untuk menjadi "seseorang" di komunitas
	<i>The chance for advancement on this job</i>	Peluang untuk kemajuan dalam pekerjaan ini
	<i>The way my boss handles his/her workers</i>	Cara atasan saya menangani pekerjanya
	<i>The competence of my supervisor in making decisions</i>	Kompetensi atasan saya dalam mengambil Keputusan
	<i>The way my co-workers get along with each other</i>	Cara rekan kerja saya bergaul satu sama lain

Sumber: (Weiss et al., 1967)

### 3.4.4 Skala Pengukuran

Peneliti melakukan penelitian ini dengan menggunakan skala pengukuran likert atau bisa disebut juga *summated rating scale*. Skala pengukuran likert adalah salah satu alat pengukuran yang paling umum dalam penelitian ilmu sosial karena skala tersebut digunakan untuk mengukur beragam variabel laten yang sangat beragam (Casper et al., 2020).

Peneliti menggunakan skala pengukuran likert lima skor dengan lima pilihan jawaban, yaitu: STS, TS, N, S, SS. Skala likert ini digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2020), dibawah merupakan lima skala likert yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 3.5 Skala Penilaian Instrumen**

No	Pilihan Jawaban	Bobot skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: (Sugiyono, 2020)

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Peneliti melakukan penelitian teknik pengumpulan data kuantitatif dengan menggunakan angket atau kuisisioner, dengan begitu peneliti memungkinkan mengumpulkan data dalam bentuk statistik atau angka yang dapat di analisis secara kuantitatif, penelitian menggunakan instrumen angket atau kuisisioner dibuat dengan tujuan pengumpulan data yang hasilnya adalah angka atau skor dapat analisis secara statistik (Ardiansyah et al., 2023).

Angket atau kuesioner adalah teknik mengumpulkan data atau informasi oleh peneliti yang berisi pertanyaan-pertanyaan untuk diberikan kepada seseorang atau banyak orang dalam suatu organisasi sehingga peneliti mendapatkan jawaban atau tanggapan untuk dianalisis (Cahyo et al., 2019). Dalam kasus ini, data yang digunakan oleh peneliti adalah data primer, yang mana data ini didapatkan secara langsung dari responden. Peneliti mencari responden yang merupakan seorang pekerja PT X se-Jabodetabek, minimal sudah berpengalaman bekerja selama enam bulan dengan usia diatas 18 tahun. Data primer yang diperoleh dari responden akan



merupakan hasil dari kuesioner yang disebarakan melalui online dengan menggunakan *google form*.

### **3.5.1 Uji Validitas**

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk memperoleh suatu data, yaitu dengan mengukur tingkat keefektifan suatu alat ukur atau media ukur yang biasanya merupakan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang diajukan di kuesioner, sehingga dari pertanyaan-pertanyaan itu di ukur untuk mengukur seberapa efektif suatu kuesioner untuk memperoleh data, dengan begitu kita bisa mengetahui suatu alat ukur tersebut apakah valid (sahih) atau tidak valid (Janna & Herianto, 2021).

Menurut Faridah et al. (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini akan diujikan kepada uji coba 30 orang responden pekerja PT X se-Jabodetabek yang memiliki pengalaman bekerja minimal selama enam bulan, dan minimal memiliki umur 18 tahun. Untuk mengetahui apakah suatu item valid atau tidak maka dilakukan perbandingan antara koefisien  $r$  hitung dengan koefisien  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel berarti item valid. Sebaliknya jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel berarti item tidak valid.

Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner untuk masing-masing penelitian variabel yang diteliti itu valid. Perhitungan validitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan software *Statistic Package for Social Science* (SPSS) versi 26. Dalam menguji validitas instrumen, kuesioner di uji coba kepada 30 pekerja PT X se-Jabodetabek.

Dibawah ini merupakan tabel hasil uji coba validitas pada penelitian ini:

**Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	R tabel	R hitung	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,361	0,517	Valid
	X1.2	0,361	0,531	Valid
	X1.3	0,361	0,568	Valid
	X1.4	0,361	0,563	Valid
	X1.5	0,361	0,600	Valid
	X1.6	0,361	0,731	Valid
	X1.7	0,361	0,714	Valid
	X1.8	0,361	0,528	Valid
	X1.9	0,361	0,591	Valid
	X1.10	0,361	0,669	Valid
	X1.11	0,361	0,534	Valid
	X1.12	0,361	0,554	Valid
	X1.13	0,361	0,741	Valid
	X1.14	0,361	0,609	Valid
	X1.15	0,361	0,666	Valid
	X1.16	0,361	0,572	Valid
	X1.17	0,361	0,759	Valid
	X1.18	0,361	0,750	Valid
	X1.19	0,361	0,668	Valid
	X1.20	0,361	0,811	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,361	0,637	Valid
	X2.2	0,361	0,608	Valid
	X2.3	0,361	0,530	Valid
	X2.4	0,361	0,676	Valid
	X2.5	0,361	0,572	Valid
	X2.6	0,361	0,602	Valid
	X2.7	0,361	0,713	Valid
	X2.8	0,361	0,768	Valid
	X2.9	0,361	0,815	Valid
	X2.10	0,361	0,723	Valid
	X2.11	0,361	0,559	Valid
	X2.12	0,361	0,735	Valid
	X2.13	0,361	0,661	Valid
	X2.14	0,361	0,731	Valid
	X2.15	0,361	0,634	Valid
	X2.16	0,361	0,672	Valid
	X2.17	0,361	0,611	Valid
	X2.18	0,361	0,800	Valid
	X2.19	0,361	0,763	Valid
	X2.20	0,361	0,567	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	Y.1	0,361	0,640	Valid
	Y.2	0,361	0,630	Valid
	Y.3	0,361	0,642	Valid
	Y.4	0,361	0,649	Valid
	Y.5	0,361	0,704	Valid
	Y.6	0,361	0,714	Valid
	Y.7	0,361	0,709	Valid

Y.8	0,361	0,574	Valid
Y.9	0,361	0,640	Valid
Y.10	0,361	0,585	Valid
Y.11	0,361	0,652	Valid
Y.12	0,361	0,765	Valid
Y.13	0,361	0,683	Valid
Y.14	0,361	0,560	Valid
Y.15	0,361	0,643	Valid
Y.16	0,361	0,589	Valid
Y.17	0,361	0,695	Valid
Y.18	0,361	0,614	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas diatas dalam tabel menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan variabel dalam penelitian ini memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel. Maka dapat kita simpulkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner ini dianggap “Valid”.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Penelitian menggunakan uji reliabilitas maka kita akan mengetahui konsistensi hasil yang sudah ditemukan walaupun sudah dilakukan dengan pernyataan dan alat ukur yang sama beberapa kali penelitian. Sugiyono (2020) uji reabilitas mengidentifikasi kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ini akan diujikan kepada uji coba 30 orang responden pekerja PT X se-Jabodetabek yang memiliki pengalaman bekerja minimal selama enam bulan dan minimal memiliki umur 18 tahun.

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan di uji merupakan pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid (Sugiyono, 2020). Cronbach’s alpha yang besarnya 0,60. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah:

a. Jika nilai cronbach's alpha  $\alpha > 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya (Sugiyono, 2020).

b. Jika nilai cronbach's alpha  $< 0,60$  maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliable (Sugiyono, 2020).

Setelah dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan *Statistic Package for Social Science* (SPSS) versi 26 maka hasilnya bisa diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya. Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan terhadap seluruh item pertanyaan pada kuesioner. Kuesioner dilakukan uji coba terhadap 30 responden karyawan PT X di wilayah Jaboetabek. Hasil dari uji coba dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.7 Hasil Uji Coba Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha
1	Kepemimpinan Transformasional	0,921
2	Kepuasan Kerja	0,934
3	Komitmen Organisasi	0,915

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 60$ , yang menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah suatu kegiatan yang harus dilakukan didalam suatu penelitian, didalamnya terdapat beberapa tahapan, tentunya kegiatan analisis data ini dilakukan setelah data-data sudah terkumpul yang diambil dari lapangan, pada

akhirnya dengan teknik analisis data ini akan menghasilkan sebuah solusi dari sebuah permasalahan (Sutisna, 2020).

## **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residu terdistribusi normal. Ini dilakukan untuk nilai residu, bukan untuk semua variabel, karena model regresi yang baik memiliki residu yang terdistribusi normal, sehingga seringkali terjadi kesalahan jika uji normalitas dilakukan untuk semua variabel. Namun, tidak dilarang, model regresi memerlukan normalitas untuk nilai residu daripada variabel penelitian (Asfihan, 2021).

*Normal probabilitas plot* adalah alat diagnosis yang digunakan untuk memeriksa data dengan distribusi normal. Jika data tersebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal, model regresi memenuhi asumsi normalitas data (Asfihan, 2021).

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik untuk analisis regresi linear berganda. Tujuan uji asumsi klasik adalah untuk menentukan apakah hasil estimasi regresi bebas dari kesalahan, atau bias. Jika kesalahan ini menunjukkan bahwa hasil regresi benar, maka tidak dapat digunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan mengambil kesimpulan (Asfihan, 2021).

Uji normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas adalah uji asumsi klasik yang paling umum digunakan dalam statistika. Tidak ada persyaratan khusus untuk



urutan tes yang dilakukan, sehingga analisis dapat dilakukan berdasarkan data yang tersedia (Asfihan, 2021).

### **3. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk menentukan apakah ada korelasi signifikan antara variabel independen dalam model regresi linier berganda. Jika ada, uji ini akan mengganggu hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Variansi faktor inflasi (VIF), korelasi Pearson antara variabel independen, atau pertimbangan nilai eigen dan indeks kondisi adalah alat statistik yang paling umum digunakan untuk mengevaluasi gangguan multikolinieritas. Nilai *cutoff* umum untuk menunjukkan multikolinieritas adalah nilai tolerabilitas  $<0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$  (Asfihan, 2021).

### **4. Uji Heterokedastisitas**

Untuk mengetahui apakah ada perbedaan yang tidak sama antara dua residu, dilakukan uji heterokedastisitas. Salah satu ciri model regresi yang memenuhi persyaratan adalah ada kesamaan dalam varians residu antara pengamatan. Untuk menunjukkan bukti heteroskedastisitas, metode scatterplot dapat digunakan untuk memplot nilai ZPRED (nilai prediktif) dan SRESID (nilai sisa). Jika grafik tidak menunjukkan pola tertentu, seperti berkumpul di tengah, menyempit, atau memperbesar, atau sebaliknya memperbesar dan memperkecil, model itu valid. Tes statistik seperti yang digunakan oleh Glejser, Park, dan Wei dapat digunakan. Ada pilihan lain untuk mengubah model menjadi bentuk logaritmik jika itu melanggar asumsi heteroskedastisitas. Ini hanya dapat dicapai jika semua data positif. Atau, variabel heteroskedastisitas dapat membedakan setiap variabel (Asfihan, 2021).

## 5. Uji Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau mendeskripsikan data sebagaimana adanya tanpa mencapai kesimpulan umum atau generalisasi (Sugiyono, 2020). Jadi secara teknis dapat diketahui bahwa, dalam analisis deskriptif tidak ada uji signifikansi, tidak ada taraf kesalahan, karena peneliti tidak bermaksud membuat generalisasi. Analisis deskriptif digunakan untuk menunjukkan frekuensi masing-masing item variabel, dengan skala satu hingga lima. Dimana deskripsi responden tersebut akan ditampilkan dalam bentuk tabel dengan uraian.

## 6. Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi adalah metode analisis dan pengolahan data statistik yang digunakan untuk menentukan apakah dua variabel atau lebih memiliki hubungan atau tidak (Sugiyono, 2020). Koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas  $-1 < r \leq +1$  yang menghasilkan beberapa kemungkinan, antara lain sebagai berikut :

- a. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif dalam variabel variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai X akan diikuti dengan kenaikan dan penurunan Y. Jika  $r = +1$  atau mendekati 1 maka menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel variabel yang diuji sangat kuat.
- b. Tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel variabel

yang diuji, berarti setiap kenaikan nilai nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai Y dan sebaliknya. Jika  $r = 1$  atau mendekati 1 maka menunjukkan adanya pengaruh negatif dan korelasi variabel variabel yang diuji lemah.

- c. Jika  $r = 0$  atau mendekati 0 maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel variabel yang diteliti dan diuji.

Rumus yang digunakan untuk koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2 y^2)}}$$

Dimana :

$r_{xy}$  = korelasi antara variabel x dan y

x =  $(X_i - \bar{X})$

y =  $(Y_i - \bar{Y})$

Berikut di bawah ini adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi korelasi, sebagai berikut:

**Tabel 3.8 Pedoman Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2020)

## 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Wisudaningsi et al. (2019) menyebutkan bahwa analisis regresi linear berganda merupakan teknik statistika yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Tujuan dari analisis regresi linear berganda adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel prediktor terhadap variabel dependen, sehingga dapat memuat prediksi yang tepat, dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Komitmen organisasi

$\alpha$  : Konstanta

$\beta$  : Koefisien regresi variabel bebas

X1 : Kepemimpinan transformasional

X2 : Kepuasan kerja

e : Error

## 8. Uji T

Sugiyono (2020) mengatakan bahwa uji t digunakan untuk menentukan apakah masing masing kontribusi variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan koefisien regresi masing-masing variabel bebas apakah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Untuk menguji pengaruh perubahan variabel bebas pada perubahan variabel terikat secara parsial,

dilihat dari *significance* t dibandingkan dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) yang digunakan sebesar (5% = 0,05) dengan kriteria:

- a. Jika nilai signifikansi  $t < \text{taraf signifikansi } 0,05$  , maka variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen secara signifikan (Sugiyono, 2020).
- b. Jika nilai signifikansi  $t > \text{taraf signifikansi } 0,05$ , maka variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan (Sugiyono, 2020).

## 9. Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah ada pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen secara simultan (Sugiyono, 2020). Adapun rumus untuk menguji tingkat signifikansi variabel sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (N - k - 1)}$$

Keterangan:

F = Pengujian secara serempak

K = Banyaknya variabel bebas

$R^2$  = Koefisien determinasi

N = Jumlah responden

Untuk menguji pengaruh perubahan variabel terikat secara simultan, dilihat dari nilai *significance* F dibandingkan dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) yang digunakan sebesar (5% = 0,05) untuk menentukan daerah kritis, dengan kriteria:



a. Jika nilai signifikansi  $F < \text{ taraf signifikansi } 0,05$  , maka variabel independen secara serempak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan (Sugiyono, 2020).

b. Jika nilai signifikansi  $F > \text{ taraf signifikansi } 0,05$ , maka variabel independen secara serempak tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan (Sugiyono, 2020).

### **10. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol sampai satu (0-1). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Faridah et al., 2018). Adapun rumus koefisien determinasi dihitung sebagai berikut:

$$\mathbf{KD = r^2 \times 100\%}$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi berganda