

BAB III

OBJEK DAN METODELOGI PENELITIAN

3.1. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Profil Perusahaan

PT. Central Proteinaprima Tbk (CPP) didirikan pada 30 April 1980 dengan nama PT. Proteina Prima, dimana PT. Central Proteinaprima Tbk adalah anak perusahaan dari PT. Charoen Pokphand Indonesia yang bergerak dalam bidang agribisnis, *aquaculture*, telekomunikasi, logistik dan ritel berfokus pada kegiatan pemasaran dan produksi pakan ayam, sedangkan divisi *Aquaculture* di Surabaya berfokus pada kegiatan produksi dan pemasaran pakan udang.

PT. Central Proteinaprima atau yang lebih dikenal dengan nama CP Prima pertama kali mencatatkan sahamnya dibursa Efek Jakarta pada bulan Mei 1990. Dan pada tahun 1991 CP. Prima mengambil alih 100% saham PT. Central Agromina yang bergerak dalam kegiatan usaha produksi DOC. Pada tahun 1993 CP Prima mengambil alih 54,59 % saham PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk, suatu perusahaan yang memproduksi dan memperdagangkan makanan ternak (ayam, udang dan ikan), perlengkapan unggas, karung plastik dan produk– produk lainnya. Pada tahun 1996 CP Prima mengambil alih 48% saham CPB, perusahaan yang mengoperasikan pabrik pakan udang, pembibitan udang dan fasilitas pengolahan udang di Lampung. Sehingga pada 12 Mei 2006, CP Primamerestrukturisasi perusahaannya sehingga kegiatan-kegiatan usahanya lebih berfokus pada kegiatan *Aquaculture*.

PT. Central Proteinaprima Tbk. memiliki pengalaman operasional lebih dari 30 tahun dan merupakan pelopor global dengan skala besar dalam industri perikanan yang terintegrasi secara vertikal. Pada tahun fiskal 2008, CP Prima mencatat penjualan bersih senilai Rp 8,17 triliun, dan Perseroan yakin akan potensi pertumbuhan yang luar biasa besar pada masa datang ditunjang dengan pertumbuhan konsumsi udang serta permintaan pasar lokal yang semakin tinggi akan produk-produk industri hulu.

Dengan lebih dari 90.000 hektar lahan yang dibudidayakan di beberapa lokasi, CP. Prima menyediakan lapangan kerja lebih dari 10.000 orang termasuk 12.000 pegawai penuh waktu pada seluruh perusahaan. CP Prima merupakan pengendali industri yang ditopang oleh tim pengelola yang stabil dan berpengalaman banyak, strategi bisnis yang sehat, dan operasi berperingkat terbaik untuk mengoptimalkan efisiensi dan teknik produksi dalam industri yang terkemuka.

Saat ini CP Prima merupakan produsen dan pengolah udang terbesar dunia yang sepenuhnya terpadu secara vertikal, juga merupakan pengendali pasar bibit udang, produksi pakan udang dan pakan ikan. Produk-produk CP Prima mencakup udang beku, pakan udang, bibit udang, probiotika dan pakan ikan. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan akan pakan ternak, maka CP Prima memperluas kegiatan usahanya dengan mendirikan pabrik baru di Surabaya pada tahun 1976, dan tiga tahun kemudian pabrik baru juga didirikan di Medan. Adapun kapasitas produksinya mencapai 50.000 tonpakan udang setiap tahunnya.

3.1.2 Waktu, dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dimulai pada bulan Januari 2015, pada PT. Central Proteinaprima Tbk. yang beralamat di Wisma GKBI, lantai 19 Jl. Jend. Sudirman No. 28 Jakarta. Untuk mendapatkan data yang diperlukan, peneliti menyebarkan kuisioner ke beberapa sampel dari populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini, yaitu 148 karyawan PT. Central Proteinaprima Tbk.

3.2. Metode Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan dua metode penelitian, yaitu metode penelitian deskriptif dan metode penelitian eksplanatori. Dimana metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang menjelaskan atau memberikan paparan pada variabel yang akan diteliti. Sedangkan menurut Sugiono “statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.”²⁵ Metode eksplanatori (*explanatory research*) adalah “penelitian yang membuktikan adanya sebab akibat dan hubungan yang mempengaruhi atau dipengaruhi dari dua atau lebih variabel yang diteliti.”²⁶ Namun secara khusus, penelitian ini menerapkan metode atau desain penelitian kausal yang mencoba menganalisis dan menggambarkan pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Central Proteinaprima Tbk.

²⁵ Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D” (Jakarta: Alfabeta, 2012), p. 29.

²⁶ Husein Umar, “Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis” (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), p. 33.

3.3. Operasional Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Serta variabel dependennya yaitu kepuasan kerja (Y).

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel *independen* (bebas) dan variabel *dependen* (terikat). Variabel *independen* yaitu gaya kepemimpinan (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) sedangkan variabel *dependen* yaitu kepuasan kerja (Y). Berikut ini terdapat penjelasan untuk tiap-tiap variabel yang terdiri atas beberapa indikator.

3.3.1.1 Variabel (Y)

Variabel 3 (Y) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional yang berupa perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Dalam penelitian ini kepuasan kerja diukur melalui 12 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert dalam interval 1-5. Adapun dimensi untuk mengukur kepuasan kerja antara lain:

1. Pekerjaan
2. Gaji
3. Promosi
4. Supervisor
5. Rekan kerja

3.3.1.2 Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Variabel 2 (X_1) dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk

mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Pola tingkah laku ini mencakup perilaku telling, selling, participating dan delegatif.

3.3.1.3 Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Variabel 3 (X₂) dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja baik dalam bentuk lingkungan fisik maupun lingkungan (non fisik) psikologis yang dapat mempengaruhi diri tenaga kerja atau pegawai dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya. Dalam penelitian ini lingkungan kerja diukur melalui 11 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert dalam interval 1-5. Adapun dimensi untuk mengukur lingkungan kerja antara lain adalah:

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja non fisik

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No pertanyaan
Gaya kepemimpinan, adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Pola tingkah laku ini mencakup perilaku telling, selling, participating dan delegatif Hersey dan Blanchard(1992)	Selling	1.Mengarahkan 2.Memberikan saran 3.Menjadwalkan pekerjaan	Interval	1,2 3 4
	Telling	1.Memberikan waktu untuk konsultasi 2.Motivasi karyawan	Interval	5,6 7
	Participating	1.Peran atasan 2.Terbuka akan kritik	Interval	8,9 10
	Delegatif	1.Kepercayaan atasan terhadap bawahan 2.Mendelegasikan wewenang	Interval	11,12 13,14
Lingkungan Kerja “Keadaan sekitar tempat kerja yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, baik fisik atau non fisik.” Sedarmayanti dan wursanto	Fisik	1. Penerangan 2. Ventilasi 3. Tingkat kebisingan 4. Peralatan kerja 5. Toilet 6. Tempat ibadah 7. Fasilitas kerja 8. Kebersihan 9. Keamanan	Interval	15 16 17 18 19 20 21 22 23
	Non Fisik	1. Komunikasi antar karyawan 2. Hubungan antara karyawan		24 25
Kepuasan Kerja “Suatu perasaan positif tentang pekerjaan individu yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.”	Pekerjaan	1. Kemampuan untuk mengerjakan tugas 2. Ketepatan waktu penyelesaian tugas 3. Adanya tugas menarik 4. Kesempatan belajar 5. Kesesuaian minat dan jenis pekerjaan	Interval	26 27 28 29 30
	Gaji	1. Kecukupan akan gaji	Interval	31

(Robbins 2011)		2. Ketepatan waktu pemberian gaji		32
		3. Kepuasan terhadap insentif		33
		4. Kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan		34
	Promosi	1. Adanya pemberian promosi	Interval	35
		2. Kecukupan akan pemberian promosi		36
	Supervisor	1. Penerapan peraturan	Interval	37
		2. Kualitas pengawasan		38
	Rekan kerja	1. Saling membantu	Interval	39
		2. Saling mendukung		40
		3. Kekeluargaan		41

Data diolah peneliti

3.3.2 Skala Penelitian

Skala pengukuran menggunakan likert dalam interval 1-5 dan skala pengukuran nominal. Likert dalam interval 1-5 untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan jawaban sangat setuju dengan nilai 5. Skala Likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur.

Ketika menggunakan skala Likert, skor dari respon yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden. Skala likert 1-5 digunakan untuk semua variabel.

Bentuk skala Likert interval 1-5 yang digunakan adalah sebagai berikut:

1	2	3	4	5
----------	----------	----------	----------	----------

Sangat Tidak Setuju

Sangat Setuju Sekali

Sumber: Buku Riset Sumber Daya manusia, 2005

Gambar 3.1
Bentuk Skala Likert Interval 1-5

Tabel 3.2
Bobot Skor Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju Sekali	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data diolah peneliti, 2014

3.4. Metode Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan subjek atau objek yang menjadi sumber data penelitian. Menurut Sekaran dan Bougie, populasi adalah “sekelompok orang, kejadian, atau benda yang membuat seorang peneliti tertarik untuk menginvestigasinya.”²⁷ “Menurut Slovin (dalam Umar), dengan berasumsi bahwa populasi berdistribusi normal, maka rumus yang bisa dipakai untuk menentukan ukuran minimal sampel dari populasi tersebut”²⁸ ialah sebagai berikut:

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

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir

²⁷ Uma Sekaran & Roger Bougie, “Research Methods for Business, A Skill Building Approach” (Fifth Edition. United Kingdom : John Willey & Sons Ltd, 2010) p. 262.

²⁸ Umar Husein, “Metode Penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis” (Jakarta:Rajagrafindo, 2005) p. 78.

Dalam penelitian ini populasi berjumlah 128 orang karyawan, yang merupakan karyawan pusat dari kantor PT. Central Proteinaprima Tbk. Pengambilan sampel adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi. Pengambilan sampel pada penelitian menggunakan rumus Slovin. Penentuannya adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena salah pengambilan sampel yang dapat ditoleransi. Dalam penelitian ini menggunakan 5%

Maka besarnya sampel adalah :

$$n = \frac{128}{1 + 128 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{128}{1 + 128 (0,05)^2}$$

$$n = 96,96 \text{ dibulatkan menjadi } 97$$

Jadi, sampel yang digunakan adalah 97 sampel.

Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. “Sampel adalah subkelompok atau sebagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat

digeneralisasikan terhadap populasi penelitian.”²⁹ Peneliti menentukan metode pengambilan sampel menggunakan metode *convenience sampling (accidental sampling)* karena pengambilan anggota sampel dari populasi tidak ditetapkan terlebih dahulu melainkan secara kebetulan.³⁰ Berdasarkan perhitungan sampel, diketahui bahwa populasi karyawan . Sedangkan untuk sampel penelitian totalnya sebanyak 97 orang.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Sekaran dan Bougie data primer adalah “informasi yang didapatkan dengan tujuan tertentu oleh peneliti dari sumber pertama”³¹. Dalam penelitian ini yang merupakan data primer adalah, data langsung yang diperoleh dari karyawan PT. Central Proteinaprima Tbk. melalui kuisioner tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Data sekunder menurut Sekaran dan Bougie adalah “informasi atau data yang dikumpulkan dan diolah oleh orang lain selain dari peneliti”. Data sekunder dalam penelitian ini, yaitu data yang diperoleh dari karyawan PT. Central Proteinaprima Tbk. seperti profil perusahaan, *turnover* karyawan, dan lain-lain.

Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data serta informasi yang valid dilakukan dengan tiga cara, yaitu:

²⁹ Uma Sekaran, *op. cit.*, p. 123.

³⁰ Sugiyono, “Metode Penelitian Administrasi” (cetakan ke-16. Bandung: Alfabeta, 2008), p.93

³¹ Uma Sekaran dan Roger Bougie, “ *Research Methods for Business, A Skill Building Approach*” (Fifth edition. United Kingdom : John Wiley & Sons Ltd, 2010), p. 184

1. Wawancara

Dalam metode ini, peneliti mengumpulkan data secara langsung berhadapan dengan responden. Dalam hal ini peneliti melakukan sesi tanya jawab kepada para karyawan PT. Central Proteinaprima Tbk, mengenai permasalahan yang terjadi dalam perusahaan tersebut. Hal ini dilakukan untuk memperoleh data-data yang mendukung dalam penelitian ini. “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpul data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit³².”

2. Kuisisioner

“Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”³³ Kuisisioner diberikan kepada objek penelitian yaitu karyawan PT. Central Proteinaprima Tbk. Kuisisioner yang disebar oleh peneliti diberikan secara pribadi langsung kepada objek penelitian pada semua responden. Dengan harapan karyawan lebih terbuka dan jujur dalam menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

3. Observasi

“Observasi sebagai teknik pengumpul data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner.”³⁴

Dalam metode ini, peneliti melakukan penyebaran kuisisioner pra riset. Hal ini

³² Sugiyono, “Metode Penelitian Administrasi” (Bandung: Alfabeta, cetakan ke-16, 2008), p.157.

³³ Sugiyono, *op. cit.*, p. 162.

³⁴ *Ibid.*, p. 165.

dilakukan agar peneliti benar-benar dapat menyajikan data kuantitatif bahwa benar dan terbukti apabila di PT. Central Proteinaprima Tbk. terdapat permasalahan yang diangkat oleh peneliti.

Data sekunder yang digunakan oleh peneliti adalah jurnal, skripsi dan tesis milik peneliti lain yang berhubungan dengan tiga variabel yang ingin diteliti oleh peneliti, dan dijadikan sebagai dasar penelitian sebelumnya. Selain itu peneliti juga menggunakan buku-buku yang berkaitan langsung dengan tiga variabel yang ingin diteliti untuk mendapatkan teori yang berkaitan.

3.6. Metode Analisis

Analisis dilakukan dengan alat bantu program aplikasi statistik software SPSS (*Statistical Package for The Social Science*) dan Microsoft Excel. Analisis data perlu dilakukan sebelumnya untuk menjaga agar data yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan.

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

“Validitas adalah ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur.”³⁵ Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisisioner, apakah item-item dalam kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur atau belum. Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

³⁵ Luthfi Fadillah, “Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating” (Skripsi, Universitas Diponegoro, Semarang, 2010) p. 85.

Kriteria pengujian digunakan untuk menentukan setiap item kuisioner dinyatakan valid atau tidak adalah jika r hitung yang merupakan nilai dari Correlated Item-Total Correlation lebih besar dari r tabel dan nilainya positif. Sebaliknya jika r hitung kurang dari r tabel berarti instrumen pengukuran tersebut tidak valid.³⁶

Kriteria pengujian validitas menggunakan korelasi adalah sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0.05 maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika r hitung $<$ r tabel atau nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabel adalah pengukuran untuk suatu gejala, semakin reliabel suatu alat ukur maka semakin stabil alat ukur tersebut. Menurut Supranto dalam Bianca dan Susihono “alat ukur dikatakan reliabel jika digunakan berulang-ulang data yang dihasilkan akan sama atau sedikit variansi.”³⁷ Menurut Ghozali dalam Bianca dan Susihono tingkat reliabilitas suatu variabel dapat dilihat dari hasil statistik *Cronbach Alpha* jika data tersebut, reliable nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0.6. semakin nilai alpha mendekati nilai reliabilitasnya maka data makin terpercaya.³⁸

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

³⁶ *Ibid.*, p.86.

³⁷ Audra Bianca & Wahyu Susiono, “Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” *Jurnal Spektrum Industri* ISSN 1963-6590, vol. 10, No. 2. 2012, p.9.

³⁸ Audra Bianca & Wahyu Susiono, *loc. Cit.*

1. Jika nilai korelasi $r < 0.6$ maka instrumen penelitian tidak reliabel.
2. Jika nilai korelasi $r > 0.6$ maka instrumen penelitian reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali dalam Bianca dan Susihono, “uji asumsi klasik terhadap model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah model tersebut adalah model regresi yang baik atau tidak.”³⁹ Dalam penelitian kali ini uji asumsi klasik yang peneliti gunakan adalah uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas dan uji linearitas.

3.6.2.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan guna untuk mengetahui apakah faktor bebas tersebut tidak saling berkorelasi antara ada hubungan linier diantara faktor-faktor bebas dimodel regresi yang digunakan. Menurut Kusumaningtyas, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di model regresi digunakan cara melihat nilai tolerance dan nilai VIF (*inflation factor*) yang diperolehnya. “Jika tolerance yang diperoleh kurang dari 1 dan VIF antara 1 dan 2 maka persamaan suatu model penelitian tidak menunjukkan gejala multikolinieritas.”⁴⁰ Dari perhitungan SPSS diperoleh nilai tolerance yang diperoleh kurang dari 1 dan nilai VIF antara 1 dan 2. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa persamaan model penelitian ini tidak menunjukkan gejala multikolinieritas.

3.6.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui kesamaan varian masing-masing variabel independen X1, X2, terhadap variabel dependen

³⁹ Audra Bianca & Wahyu Susiono, *loc. Cit.*

⁴⁰ Amiartuti Kusumaningtyas, “Pengaruh Iklim Organisasi & Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja” *Jurnal Mitra Ekonomi Manajemen Bisnis* ISSN 2087-1090, Vol. 4 No. 1, April 2013, p.8.

Y. “Pengujian homogenitas terhadap variabel penelitian digunakan uji heteroskedastisitas.”⁴¹ “Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap”⁴².

3.6.2.3 Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas maupun terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Data yang dinyatakan normal apabila signifikansinya > 0.05 . Untuk mendeteksi data tersebut mendekati normal, normal atau tidak dapat dilihat dari penyebaran data pada grafik. Pengujian normalitas dilakukan dengan cara :

1. Melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya diplotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal. Apabila data distribusi normal maka plot data akan mengikuti garis diagonal.
2. Melihat histogram yang membandingkan data sesungguhnya dengan distribusi normal.⁴³

3.6.2.4 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan

⁴¹ Yulita Lubis, “Analisis Pengaruh Stres Kerja & Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja” Tesis, Pascasarjana USU Medan, 2011, p. 15.

⁴² Ghozali dalam Fadillah, *op. cit.*, p. 88.

⁴³ Ghozali dalam Fadillah, *loc. cit.*,

sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS menggunakan test for *linearity* pada taraf signifikansi 0.05. “Dua variabel dinyatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansinya < 0.05 .”⁴⁴

3.6.3 Analisis Regresi

3.6.3.1 Analisis Regresi Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi analisis regresi linear berganda. Karena penelitian ini meneliti pengaruh dua variabel X bersama-sama terhadap variabel Y. Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Kepuasan kerja

b_1b_2 : Koefisien arah regresi

a : Konstanta

X1 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Lingkungan Kerja

3.6.3.2 Uji signifikan individual (Statistik t)

Hasil uji signifikansi individual (uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen, dengan $\alpha = 5\%$ (ghozali dalam dian wara pingka). Kriteria pengujian berdasarkan probabilitas sebagai berikut:

⁴⁴ Priyatno, “Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS”,(Yogyakarta, Mediakom, 2011), p. 73.

- a. Jika probabilitas (signifikansi) lebih besar dari 0.05 (α), maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari 0.05 (α), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hipotesis 1:

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja.

Ha : Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja.

Hipotesis 2:

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

Ha : Ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

Kriteria

1. Ho ditolak jika $t \text{ hitung} > t \alpha/2$ atau $t \text{ hitung} < -t \alpha/2$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
2. Ho diterima jika $-t \alpha/2 \leq t \text{ hitung} \leq t \alpha/2$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0.05.

3.6.3.3 Uji signifikansi simultan (statistik F)

Pengujian ini menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. ANOVA (*Analysis of Variance*) dapat digunakan untuk melakukan uji signifikan simultan. Untuk menjawab masalah, mencapai tujuan dan pembuktian hipotesis serta untuk mengetahui apakah variabel eksplanatori

secara parsial berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel terikat, maka perlu dilakukan uji t. sementara uji f dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang digunakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini digunakan signifikansi (α) 0.05 atau 5% untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak dilakukan dengan cara menguji nilai F.

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

Keterangan :

R^2 : Koefisien Determinasi

n : Jumlah data atau kasus

K : Jumlah variabel independen

Hipotesis 3 :

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

H_a : Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Kriteria :

1. H_0 ditolak jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0.05.
2. H_0 diterima jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0.05.

3.6.3.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien

determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

$$R^2 = \frac{(ryx1)^2 + (ryx2)^2 - 2.(ryx1).(ryx2).(rx1x2)}{1 - (rx1x2)^2}$$

Keterangan :

R^2 : Koefisien determinasi

$ryx1$: Korelasi sederhana antara x_1 dan Y

$ryx2$: Korelasi sederhana antara x_2 dan Y

$rx1x2$: Korelasi sederhana antara x_1 dan x_2

Kriteria:

1. Nilai R^2 yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.
2. Nilai R^2 yang mendekati satu, berarti variabel – variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.