

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian**

##### **3.1.1 Profil Perusahaan**

PERUMNAS adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Perusahaan Umum (Perum) dimana keseluruhan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah. Perumnas didirikan sebagai solusi pemerintah dalam menyediakan perumahan yang layak bagi masyarakat menengah ke bawah.

Perusahan didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1974, diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1988, dan disempurnakan melalui Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2004 tanggal 10 Mei 2004. Sejak didirikan tahun 1974, Perumnas selalu tampil dan berperan sebagai pioneer dalam penyediaan perumahan dan permukiman bagi masyarakat berpenghasilan menengah ke bawah.

Melalui konsep pengembangan skala besar, Perumnas berhasil memberikan kontribusi signifikan dalam pembentukan kawasan permukiman dan kota-kota baru yang tersebar di seluruh Indonesia.

Sebagai BUMN pengembang dengan jangkauan usaha nasional, Perumnas mempunyai 7 Wilayah usaha Regional I sampai dengan VII dan Regional Rusunawa.

### **Visi Perumnas**

Menjadi Pengembang Permukiman dan Perumahan Rakyat Terpercaya di Indonesia

### **Misi Perumnas**

- Mengembangkan perumahan dan permukiman yang bernilai tambah untuk kepuasan Pelanggan.
- Meningkatkan profesionalitas, pemberdayaan dan kesejahteraan Karyawan.
- Memaksimalkan nilai bagi Pemegang Saham dan Pemangku Kepentingan lain.
- Mengoptimalkan sinergi dengan Mitra Kerja, Pemerintah, BUMN dan Instansi lain.
- Meningkatkan kontribusi positif kepada Masyarakat dan Lingkungan.

### **Logo Perumnas**



Perum Perumnas meluncurkan logo berbentuk rumah yang menggambarkan komitmen sebagai kepanjangan tangan pemerintah dalam penyediaan perumahan rakyat.

**Gambar 3.1** Logo Perumnas

*Sumber: website resmi Perumnas*

Sedangkan warna hijau dalam logo mengandung makna kepekaan akan pembangunan yang peduli akan lingkungan. Sementara, warna biru melambangkan dinamika yang terus bergerak dalam industri properti.

### **3.1.2 Waktu ,Target dan Tempat Penelitian**

Penelitian dilakukan selama bulan Agustus 2015 - Oktober 2015, pada karyawan Perum Perumnas. Yang beralamat di Jalan D.I Pandjaitan Kav.11 Jakarta - 13340. Untuk mendapatkan data yang diperlukan, peneliti menyebarkan kuisisioner ke beberapa sampel dari populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini, yaitu 130 karyawan Perum Perumnas.

### **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.”<sup>56</sup> Metode eksplanatori (*explanatory research*) adalah “penelitian yang membuktikan adanya sebab akibat dan hubungan yang mempengaruhi atau dipengaruhi dari dua atau lebih variabel yang diteliti.”<sup>57</sup> Namun secara khusus, penelitian ini menerapkan metode atau desain penelitian kausal yang mencoba menganalisis dan menggambarkan pengaruh variabel

---

<sup>56</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Jakarta: Alfabeta, 2012), p. 29.

<sup>57</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), p. 33.

kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Perum Perumnas.

### **3.3 Operasional Variabel Penelitian**

#### **3.3.1 Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel *independen* (bebas) dan variabel *dependen* (terikat). Variabel *independen* yaitu kompensasi (X1), kepemimpinan transformasional (X2), dan budaya organisasi (X3) 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 Kepuasan Kerja (Y)**

Variabel 1 (Y) dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja adalah suatu keadaan emosi ataupun sikap umum seseorang karyawan terhadap tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya atas dasar persepsi mereka terhadap pekerjaannya. Dalam penelitian ini Kepuasan Kerja diukur melalui 13 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert dalam interval 1-5. Adapun dimensi untuk mengukur komitmen organisasi antara lain:

1. Pembayaran (*Pay*)
2. Pekerjaan (*Job*)
3. Kesempatan promosi (*Promotion opportunities*)
4. Atasan (*Supervisor*)
5. Rekan kerja (*Co-workers*)

##### **3.3.1.2 Variabel Kompensasi (X1)**

Variabel 2 (X<sub>1</sub>) dalam penelitian ini adalah kompensasi. Kompensasi merupakan suatu bentuk imbal jasa, baik secara langsung maupun tidak

langsung, dari perusahaan terhadap karyawan karena telah mengabdikan terhadap perusahaan dengan cara memberi bantuan baik tenaga dan ataupun pikiran guna mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian kompensasi mempunyai arti yang sangat luas, termasuk gaji, upah, insentif, perumahan dinas, fasilitas kendaraan, pakaian kerja, tunjangan beras, tunjangan rumah dinas, tunjangan pendidikan dan tunjangan lain-lain. Dalam penelitian ini kompensasi diukur melalui 10 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert dalam interval 1-5. Adapun dimensi untuk mengukur kompensasi antara lain adalah:

1. Kompensasi Langsung
2. Kompensasi Tidak Langsung

### **3.3.1.3 Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2)**

Variabel 3 (X2) dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang membuat para pengikut menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan dan membujuk pengikut untuk tidak mendahulukan kepentingan diri sendiri demi organisasi, serta membawa keadaan menuju kinerja tinggi pada organisasi yang menghadapi tuntutan pembaruan dan perubahan.

Dalam penelitian ini kepemimpinan transformasional diukur melalui 13 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert dalam interval 1-5. Adapun dimensi untuk mengukur kepemimpinan transformasional antara lain:

1. Pengaruh Ideal (*Idealized influence*)
2. Pertimbangan Individual (*Individualized consideration*)
3. Motivasi Inspirasional (*Inspirational motivation*)
4. Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*).

#### **3.3.1.4 Variabel Budaya Organisasi (X2)**

Variabel 4 (X3) dalam penelitian ini adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah adalah suatu sistem kesepakatan bersama dari nilai, norma maupun perilaku yang berlaku untuk bertindak serta memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi.

Dalam penelitian ini budaya organisasi diukur melalui 6 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert dalam interval 1-5. Adapun dimensi untuk mengukur budaya organisasi antara lain:

1. *Involvement dimension,*
2. *Consistency dimension,*
3. *Adaptability dimension,*
4. *Mission dimension.*

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	No.	Skala
<b>Kepuasan Kerja</b>  suatu keadaan emosi ataupun sikap umum seseorang karyawan terhadap seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya atas dasar persepsi mereka terhadap pekerjaannya. Dimensi dari Kepuasan Kerja adalah Pembayaran, Pekerjaan, Kesempatan promosi, Atasan, dan Rekan Kerja, Rivai (2012), Robbins (2008), dan Luthans (2006),	Pembayaran ( <i>Pay</i> )	1. jumlah pembayaran 2. rasa adil dalam pembayaran	1-13	Interval 5 poin
	Pekerjaan ( <i>Job</i> )	3. menikmati suatu pekerjaan. 4. tertantang dalam melakukan pekerjaan		
	Kesempatan promosi ( <i>Promotion opportunities</i> )	5. promosi 6. keinginan untuk terus maju dan berkembang		
	Atasan ( <i>Supervisor</i> )	7. penugasan 8. kemampuan atasan		
	Rekan kerja ( <i>Co-workers</i> )	9. Kekeluargan 10. Kepedulian 11. Dukungan		
<b>Kompensasi</b>  suatu bentuk imbal jasa, baik secara langsung maupun tidak langsung, dari perusahaan terhadap karyawan. Dimensi dari kompensasi adalah Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung ( Handoko (2011), Mangkunegara (2011), Simamora (2006), dan Aritonang (2005)	Langsung	12. Gaji 13. Tunjangan 14. insentif	14-23	Interval 5 poin
	Tidak Langsung	16. uang pensiun, 17. olah raga 18. darma wisata ( <i>family gathering</i> ) 19. asuransi 20. fasilitas		
<b>Kepemimpinan Transformasional</b>  kepemimpinan yang membuat para pengikut menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan untuk tidak mendahulukan kepentingan diri sendiri. Dimensi dari Kepemimpinan Transformasional adalah Idealized Influence, Motivasi Pengaruh Ideal,	<i>Idealized Influence</i> (Pengaruh Ideal)	21. <i>trust</i> 22. <i>respect</i> 23. <i>integrity</i>	24-36	Interval 5 poin
	<i>Inspirational Motivation</i> (Motivasi Inspirasional)	24. <i>communication</i> 25. <i>enthusiasm</i> 26. <i>optimism</i>		
	<i>Intellectual Stimulation</i> (Stimulasi Intelektual)	27. <i>rationality</i> 28. <i>problem-solving</i>		
	<i>Individualized Consideration</i> (Pertimbangan)	29. <i>personal attention</i> 30. <i>mentoring</i> 31. <i>listening</i>		

Inspirasional, Stimulasi Intelektual, dan Pertimbangan Individual Yukl (2010), Northouse (2007), dan Luthans (2006)	Individual)			
<b>Budaya Organisasi</b> suatu sistem kesepakatan bersama dari nilai, norma maupun perilaku yang berlaku untuk bertindak serta memecahkan masalah dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Dimensi dari Budaya Organisasi adalah <i>Involvement, Consistency, Adaptability, dan Mission</i> . Robbins (2008), Davis dalam Sobirin (2007), McShane (2005),	<i>Involvement</i>	32. tingkat partisipasi pegawai	37-42	Interval 5 poin
	<i>Consistency</i>	33. kesepakatan		
	<i>Adaptability</i>	34. respon terhadap perubahan-perubahan lingkungan eksternal		
	<i>Mission</i>	35. tujuan		

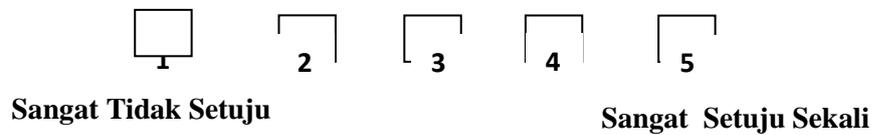
Sumber: Data diolah peneliti, 2015

### 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:



**Gambar 3.1**

**Bentuk Skala Likert Interval 1-5**

Sumber: Buku Riset Sumber Daya manusia, 2005

**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

#### 3.4.1 Populasi

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.<sup>58</sup> Populasi yang diteliti adalah karyawan Perum Perumnas yang berjumlah 130 orang.

### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.<sup>59</sup> Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin. Menurut Slovin (dalam Umar), dengan berasumsi bahwa populasi berdistribusi normal, maka rumus yang bisa dipakai untuk menentukan ukuran minimal sampel dari populasi tersebut<sup>60</sup> ialah sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir. Dalam penelitian ini menggunakan 5%.

---

<sup>58</sup> Uma Sekaran & Roger Bougie, *Research Methods for Business, A Skill Building Approach*, (Fifth Edition. United Kingdom : John Willey & Sons Ltd, 2010), p. 262.

<sup>59</sup> Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 62.

<sup>60</sup> Umar Husein, *Metode Penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis* (Jakarta: Rajagrafindo, 2005), h.78.

Maka besarnya sampel adalah :

$$n = \frac{130}{1 + 130 (0,05)^2}$$

**n = 98,11** dibulatkan menjadi **98**

Dalam rumus perhitungan tersebut, kita mengetahui bahwa ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 98,11 yang dibulatkan menjadi 98 responden.

#### **3.4.2.1 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah adalah *Non-probability sampling*. *Non-probability sampling* merupakan metode sampling yang setiap individu/unit dari populasi tidak memiliki kemungkinan (*non-probability*) yang sama untuk terpilih. Ada pertimbangan-pertimbangan tertentu yang mendasari pemilihan sampel. Biasanya, pertimbangan-pertimbangan tersebut disesuaikan dengan latar belakang fenomena yang diangkat dari tujuan penelitian.

Metode *Non-probability sampling* dispesifikasikan menjadi tiga teknik yaitu *convenience sampling (accidental sampling)*, *quota sampling* dan *purposeful sampling*. Sedangkan teknik *non-probability sampling* yang digunakan adalah *convenience sampling (accidental sampling)*. *Convenience sampling (accidental sampling)* adalah sampel yang tidak direncanakan terlebih dahulu, melainkan secara kebetulan, yaitu unit/subjek tersedia bagi peneliti saat pengumpulan data

dilakukan. Proses diperolehnya sampel semacam ini disebut sebagai penarikan sampel secara kebetulan.<sup>61</sup>

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

#### a. Data primer

Menurut Sekaran dan Bougie data primer adalah informasi yang didapatkan dengan tujuan tertentu oleh peneliti dari sumber pertama<sup>62</sup>. Dalam penelitian ini yang merupakan data primer adalah, data langsung yang diperoleh dari karyawan Perum Perumnas melalui kuisisioner tentang Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi. Metode pengumpulan data primer yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data serta informasi yang valid yaitu dengan cara:

##### 1. Wawancara

Dalam metode ini, peneliti mengumpulkan data secara langsung berhadapan dengan responden. Dalam hal ini peneliti melakukan sesi tanya jawab kepada Manajer Perencanaan Sumber Daya Manusia, Bagian Pendidikan dan Pelatihan, 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,

---

<sup>61</sup> Endang Mulyatiningsih, *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 11-12.

<sup>62</sup> Uma Sekaran dan Roger Bougie, *Op Cit*, p. 184.

dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.”<sup>63</sup>

## 2. Kuesioner

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”<sup>64</sup> Kuisisioner diberikan kepada objek penelitian yaitu karyawan Perum Perumnas. Kuisisioner yang disebarakan oleh peneliti diberikan secara pribadi langsung kepada objek penelitian pada semua responden dalam satu waktu. Dengan harapan karyawan lebih terbuka dan jujur dalam menjawab.

### b. Data sekunder

Data sekunder yang digunakan didapat dari hasil penelitian kepustakaan, yang berasal dari berbagai sumber buku, jurnal, artikel dan skripsi 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

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for The Social Science*) untuk mengolah dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

---

<sup>63</sup> Sugiyono, *Op Cit*, p.157.

<sup>64</sup> Sugiyono, *op. cit.*, p. 162.

### 3.6.1 Uji Instrumen

#### 3.6.1.1 Uji Validitas

“Validitas adalah ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur.”<sup>65</sup> Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisioner, apakah item-item dalam kuisioner 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.

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.<sup>66</sup>

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).

---

<sup>65</sup> Luthfi Fadillah, “Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating” (Skripsi, Universitas Diponegoro, Semarang, 2010) p. 85.

<sup>66</sup> *Ibid.*, p.86.

### 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.”<sup>67</sup> 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.<sup>68</sup>

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

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.”<sup>69</sup> 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

---

<sup>67</sup> 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.

<sup>68</sup> Audra Bianca & Wahyu Susiono, *loc. Cit.*

<sup>69</sup> Audra Bianca & Wahyu Susiono, *loc. Cit.*

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.”<sup>70</sup> 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 Y. “Pengujian homogenitas terhadap variabel penelitian digunakan uji heteroskedastisitas.”<sup>71</sup> “Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap”<sup>72</sup>.

### 3.6.2.3 Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah baik 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  $> 0.05$ .

---

<sup>70</sup> 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.

<sup>71</sup> Yulita Lubis, “Analisis Pengaruh Stres Kerja & Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja” Tesis, Pascasarjana USU Medan, 2011, p. 15.

<sup>72</sup> Audra Bianca & Wahyu Susiono, *op. cit.*, p. 88.

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.<sup>73</sup>

#### **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 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  $< 0.05$ .”<sup>74</sup>

#### **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.

---

<sup>73</sup> Audra Bianca & Wahyu Susiono, *loc. cit.*,

<sup>74</sup> Priyatno, *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*, (Yogyakarta, Mediakom, 2011), h. 73.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja

$b_1b_2b_3$  : Koefisien arah regresi

a : Konstanta

X1 : Kompensasi

X2 : Kepemimpinan Transformasional

X3 : Budaya Organisasi

### 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:

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

Hipotesis 1 :

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja karyawan Perum Perumnas Pusat

Ha : Ada pengaruh signifikan antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja karyawan Perum Perumnas Pusat

Hipotesis 2 :

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja karyawan Perum Perumnas Pusat

Ha : Ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja karyawan Perum Perumnas Pusat

Hipotesis 3 :

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja karyawan Perum Perumnas Pusat

Ha : Ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja karyawan Perum Perumnas Pusat

#### 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 ( $\alpha$ ) 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 4 :

Ho : Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Perum Perumnas Pusat

Ha : Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan Perum Perumnas Pusat.

Kriteria :

1. Ho ditolak jika F hitung > F tabel atau nilai signifikan lebih kecil dari 0.05.
2. Ho diterima jika F hitung < F tabel atau nilai signifikan lebih besar dari 0.05.

#### 3.6.3.4 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu.

Nilai R<sup>2</sup> 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<sup>2</sup> : Koefisien determinasi

$r_{yx1}$  : Korelasi sederhana antara  $x_1$  dan  $Y$

$r_{yx2}$  : Korelasi sederhana antara  $x_2$  dan  $Y$

$r_{x_1x_2}$  : 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.