

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada PT. Sariayu Indonesia cabang Pulogadung Jakarta Timur adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada karyawan PT. Sariayu Cabang Pulogadung Jakarta Timur.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Sariayu Cabang Pulogadung Jakarta Timur
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Sariayu Cabang Pulogadung Jakarta Timur.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Sariayu Cabang Pulogadung Jakarta Timur dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
5. Untuk menguji secara empiris kepuasan kerja terbukti menjadi variabel intervening untuk gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.

### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Sariayu Indoneisa cabang Pulogadung Jakarta Timur yang beralamat di Jl. Rawa Bali II No. 5, Pulogadung Jakarta Timur 13920. Penelitian dilakukan selama 6 bulan, dimulai sejak bulan Februari 2015 sampai Juli 2015. Waktu penelitian dipilih karena peneliti telah memenuhi persyaratan akademik untuk penyusunan skripsi.

### **3.3 Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian.<sup>41</sup> Penelitian deskriptif merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi variabel yang diteliti bisa tunggal, atau lebih dari satu variabel, bahkan dapat juga mendeskripsikan hubungan beberapa variabel<sup>42</sup>. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan<sup>43</sup>.

### **3.4 Populasi dan Sampling**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi adalah semua unit analisis yang diteliti dalam suatu penelitian, baik lembaga atau instansi maupun wujud manusia.

---

<sup>41</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R D (Bandung : Alfabet.,2013), p.66

<sup>42</sup>*Ibid.*,

<sup>43</sup>*Ibid.*,

Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya<sup>44</sup>.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT. Sariayu Indonesia Cabang Pulogadung Jakarta Timur. Karyawan yang menjadi populasi pada penelitian ini merupakan karyawan tetap dan telah bekerja di perusahaan minimal 1 tahun. Jumlah populasi karyawan tersebut berdasarkan perhitungan pra riset yang telah dilakukan sebelumnya dan data yang didapatkan dari bagian personalia PT. Sariayu tahun 2015 yaitu berjumlah 174 orang yang terdiri dari 100 karyawan perempuan dan 74 karyawan laki-laki.

### **3.4.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu<sup>4546</sup>. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Tidak semua anggota dari populasi target diteliti. Penelitian hanya dilakukan terhadap sekelompok anggota populasi yang

---

<sup>44</sup> *Ibid.*, p.78

<sup>45</sup> *Ibid.*, p.83

<sup>46</sup> Nazir Mohammad, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011) pp.57

mewakili populasi. Kelompok kecil yang secara nyata kita teliti dan tarik kesimpulan dari padanya disebut sampel<sup>47</sup>.

Metode *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *non probability*. Menurut Sugiyono *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota). Peneliti menentukan sendiri sampel yang diambil karena pertimbangan tertentu. Jadi, sampel diambil tidak secara acak tetapi ditentukan oleh peneliti.<sup>48</sup>

Dalam rangka menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = 5% kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

Maka besarnya sampel adalah:

$$n = \frac{174}{1 + 174 (0,05)^2}$$

$$= 121,25 = 121$$

Berdasarkan perhitungan dengan metode slovin tersebut maka penelitian ini menggunakan 121 orang sebagai sampel penelitian.

<sup>47</sup> Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: PT Romana Rosdakarya, 2011) pp.250

<sup>48</sup> Op. Cit., Sugiyono. Pp.,78

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### 3.5.1 Pengumpulan Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data ini secara khusus dikumpulkan oleh peneliti, yaitu berupa jawaban dari responden yang diberikan melalui kuesioner. Seperti yang diungkap oleh Akbar data primer adalah data sesungguhnya yang diperoleh dengan melakukan riset yang dilakukan para peneliti perorangan atau organisasi untuk memenuhi tujuan khusus.<sup>49</sup>

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

##### 3.5.1.1 Observasi

Observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah observasi langsung. Observasi langsung adalah pengamatan dan pencatatan yang dilakukan terhadap objek ditempat terjadi atau berlangsungnya peristiwa sehingga peneliti bersama objek yang diselidiki.

---

<sup>49</sup> Seyed Ali Akbar , “*Public Management Deoartmen,*” *journal costemporary researchis business, Vol. 4, no. 1, May 2012*

### 3.5.1.2 Wawancara

Wawancara adalah perbincangan yang menjadi sarana untuk mendapatkan informasi tentang orang lain, dengan tujuan penjelasan atau pemahaman tentang orang tersebut dalam hal tertentu. Informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dapat menjelaskan tentang suatu fenomena yang diangkat oleh peneliti. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur. Pada wawancara tidak terstruktur, peneliti tidak mengatur jalannya wawancara, dimana masing-masing wawancara disesuaikan dengan masing-masing responden.

### 3.5.1.3 Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan atau pernyataan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti.<sup>50</sup> Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini digunakan jenis kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang pertanyaan atau pernyataannya tidak memberikan kebebasan kepada responden, untuk

---

<sup>50</sup> Mardalis, *Metode penelitian suatu pendekatan proposal* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008) pp. 66

memberikan jawaban dan pendapatnya sesuai dengan keinginan mereka<sup>51</sup>.

Skala pengukuran menggunakan skala 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 (lima). Menurut Sugiyono, skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Ketika menggunakan skala likert, skor dari respon yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden<sup>52</sup>.

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

**Tabel 3.1**  
**Bobot Skor Skala Likert**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Bobot Skor</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data diolah oleh peneliti

<sup>51</sup> Hasan M Iqbal, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2002) pp. 84

<sup>52</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* (Bandung: CV Alfabet, 2011) pp.67

### 3.5.2. Pengumpulan Data Sekunder

Menurut Sugiyono data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya penelitian harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen<sup>53</sup>. Data ini diperoleh dengan menggunakan studi literatur yang dilakukan terhadap banyak buku dan diperoleh berdasarkan catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian, selain itu peneliti mempergunakan data yang diperoleh dari website atau sumber lainnya

Data sekunder yang digunakan oleh peneliti didapat dari hasil penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan adalah cara memperoleh data dengan mengumpulkan data-data dari berbagai sumber buku, jurnal, artikel, karya ilmiah, skripsi, dan tesis yang berhubungan dengan materi penelitian

## 3.6 Operasionalisasi Variabel Penelitian

### 3.6.1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel *independen* (bebas) gaya kepemimpinan, variabel *intervening* kepuasan kerja, dan variabel *dependen* (terikat) komitmen organisasi. Adapun operasionalisasi variabel penelitian yang berisi dimensi dan indikator dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

---

<sup>53</sup>*Op., Cit, Sugiyono, 2011*



**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>No. Butir</b>	<b>Skala</b>
<p>Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang dilakukan oleh orang tersebut pada waktu mempengaruhi aktivitas orang lain agar tujuannya dapat tercapai. Ada 4 dimensi gaya kepemimpinan yaitu <i>Telling, Selling, Participating, dan Delegating.</i></p> <p>Hersey dan Blanchard (2005) Toha (2010) Gitosudarmo dan Sudito (2000)</p>	<i>Telling</i>	Tidak berkonsultasi dengan bawahan	1	Interval 5 poin
		Menghindari hubungan sosial diluar pekerjaan	2	
		Tidak mempercayai karyawan dan cenderung memberikan perintah	3	
		Mengambil keputusan yang membuat pekerjaan bawahan tidak menyenangkan	4	
		Tidak memberikan penghargaan terhadap hasil kerja karyawan	5	
	<i>Selling</i>	Menyampaikan ide dan gagasan	5	Interval 5 poin
		Memperthankan standar kerja	6-7	
		Menjaga hubungan kerja	8	
		Motivasi kerja	9-10	
	<i>Participating</i>	Mempertimbangkan pendapat karyawan	11	Interval 5 poin
		Melibatkan bawahan dalam pemecahan masalah	12	
		Menghargai karyawan secara berlebihan ketika memberikan tugas dan mengevaluasi	13	
		Membuat tenang karyawan ketika bekerjasama	14	
	<i>Delegating</i>	Mempercayai keputusan bawahan	15	Interval 5 poin
		Pengambilan keputusan bersama	16	
		Menugaskan langsung pada karyawan	17	
		Tidak memberikan pengarahan	18	
		Tidak tegas dan memakai ide bawahan	19	
	<p>Komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis yang dirasakan pegawai kepada organisasi tempatnya bekerja yang dapat ditingkatkan secara terus-menerus agar pegawai percaya dan memiliki loyalitas yang tinggi demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi. Ada tiga komponen komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, kontinuen dan normative</p>	Komitmen afektif	Kedekatan emosional	36-37
Kerja keras			38	
Komitmen kontinuen		Tidak ada alternatif	39	Interval 5 poin
		Kebutuhan untuk bertahan	40-41	
Komitmen Normatif		Tanggung jawab moral	42	Interval 5 poin
		Kebutuhan	43	

Robbin dan Judge (2008) Sopah (2008) Allan dan Mayer (2003)				
Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang didapatkan seorang pegawai terhadap pekerjaannya dengan beberapa faktor atau dimensi pendukung yaitu pekerjaan itu sendiri, pembayaran, kesempatan promosi, hubungan dengan sesama rekan kerja, dan pengawasan. <sup>54</sup>  Handoko (2001) Hasibuan (2012) Malthis (2006)	Pekerjaan itu sendiri	Sesuai dengan keahlian	20-21	Interval 5 poin
		Pekerjaan yang mudah	22	Interval 5 poin
		Sifat pekerjaan	23	Interval 5 poin
	Pembayaran	Gaji	24	Interval 5 poin
		Tunjangan	25	Interval 5 poin
		Pembayaran gaji tepat waktu	26	Interval 5 poin
	Promosi	Sistem promosi	27	Interval 5 poin
		Kesempatan Promosi	28	Interval 5 poin
		Kejelasan prosedur promosi	29	Interval 5 poin
	Atasan	Dukungan Atasan	30	Interval 5 poin
		Pengawasan	31	Interval 5 poin
		Perlakuan adil	32	Interval 5 poin
	Rekan Kerja	Dukungan rekan kerja	33	Interval 5 poin
		Rekan kerja yang menyenangkan	34	Interval 5 poin
		Kemudahan dalam bekerjasama	35	Interval 5 poin

Sumber: Diolah oleh peneliti.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul akan diolah agar dapat menguji hipotesis. Peneliti ini menggunakan perangkat lunak SPSS. 20 untuk mengolah dan menganalisis data hasil penelitian. Penelitian ini juga menyertakan Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis.

<sup>54</sup> Robbins, *Perilaku Organisasi* (Salemba Empat: Jakarta, 2007). Pp. 90

### 3.7.1 Uji Instrumen

#### 3.7.1.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen<sup>55</sup>. Menurut Ghozali (2009) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel.

Untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak, dapat dilihat dalam tampilan *output Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Kriteria pengujian validitas yaitu:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)<sup>56</sup>.

---

<sup>55</sup> Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006) pp.168

<sup>56</sup> *Op. cit.*, Sugiyono

### 3.7.1.2 Uji Realibilitas

Reliabilitas atau tingkat keandalan, ketetapan, keajegan (konsistensi) adalah tingkat kemampuan instrumen riset untuk mengumpulkan data secara konsisten dari sekelompok individu. Instrumen yang memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi cenderung menghasilkan data yang sama tentang suatu variabel atau unsur-unsurnya, jika diulangi pada waktu yang berbeda pada sekelompok individu yang sama, sehingga instrumen tersebut dapat dinilai *reliable*<sup>57</sup>. Reliabilitas diukur dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) dimana hasil yang menunjukkan di atas 0,60 dapat dikatakan reliabel<sup>58</sup>. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *cronbach's alpha*  $> 0.6$ , maka instrumen penelitian reliabel.
- b. Jika nilai *cronbach's alpha*  $< 0.6$ , maka instrumen penelitian tidak reliabel

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum memulai pengujian hipotesis harus terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik terhadap data yang digunakan. Uji Asumsi klasik yang digunakan penelitian ini adalah:

---

<sup>57</sup> Mas'ud Fuad, *Survei Diagonis Organisasional (Konsep Dan Aplikasi)* (Semarang : Universitas Diponogoro, 2006) pp. 68

<sup>58</sup> Ghozali, *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Peneliti UNDIP, 2009) pp. 46

### 3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas data adalah uji statistik *Kolmogorov-Sminorv*. Kriteria yang digunakan yaitu data dikatakan berdistribusi normal jika harga koefisien *Asymptotic Sig.* Pada *output Kolmogorov-Sminorv test* lebih besar dari *alpha* yang ditentukan, yaitu 5% (0,05)<sup>59</sup>.

### 3.7.2.2 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear atau tidak<sup>60</sup>. Uji linearitas dapat diketahui dengan menggunakan harga koefisien F, yang dimaksud dengan harga koefisien F dalam analisis ini adalah harga koefisien F pada baris *deviation from lineraity* yang tercantum dalam ANOVA tabel dari *output* yang dihasilkan oleh *Software Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Selanjutnya nilai koefisien F dibandingkan dengan koefisien tabel. Kriteria yang digunakan yaitu  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Uji lineraitas juga dapat diketahui dari nilai signifikansi pada baris *deviation from lineraity* yang tercantum

---

<sup>59</sup>*Ibid.*, pp.32

<sup>60</sup>*Ibid.*, Ghazali, pp. 152

dalam ANOVA tabel dari *output* yang dihasilkan SPSS. Kriteria yang digunakan yaitu garis regresi dikatakan linear jika nilai signifikansi kurang dari *alpha* yang ditentukan yaitu 5% (0,05).

### 3.7.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).<sup>61</sup> Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas, salah satu diantaranya adalah dengan menggunakan Correlation Matrix (korelasi antar variabel bebas), yaitu jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.<sup>62</sup>

### 3.7.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain,<sup>63</sup> dimana varian dalam model tidak konstan atau berubah-ubah. Adapun salah satu cara yang di gunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan Uji Glejser, dimana uji ini dilakukan dengan meregresikan nilai absolute residual terhadap seluruh variabel bebas. Dalam Uji Glejser,

---

<sup>61</sup>*Ibid.*, p. 105

<sup>62</sup>*Ibid.*, p.105

<sup>63</sup>*Ibid.*, p.105

apabila nilai Probability dari masing-masing variabel independen dalam model tersebut  $\leq$  Alpha (0.05), maka terdapat masalah heteroskedastisitas. Begitupula jika nilai Probability dari masing-masing variabel independen dalam model tersebut  $>$  Alpha (0.05), maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan untuk mendapatkan model regresi yang baik, dimana salah satu syarat model regresi yang baik adalah model yang mengandung homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 3.7.2.5 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu (residual) pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu  $t-1$  (sebelumnya)<sup>64</sup>. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dilakukan Uji Durbin-Watson, yakni dengan melihat nilai DW hitung ( $d$ ) dan nilai DW tabel ( $d_l$  dan  $d_u$ ). Dengan ketentuannya yaitu jika  $(4-d_l) < d < DL$ , maka terdapat gejala autokorelasi. Jika  $d$  terletak antara  $d_U$  dan  $(4-d_L)$  maka tidak dapat disimpulkan ada atau tidaknya gejala autokorelasi. Kemudian jika  $D_u < d < 4 - d_U$  maka tidak ada gejala autokorelasi.

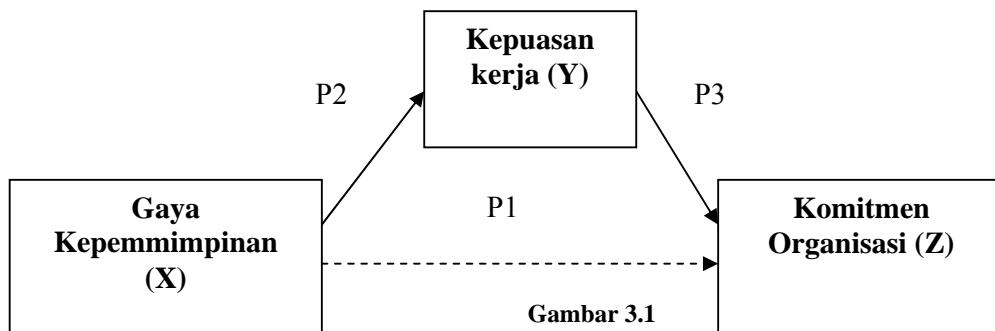
---

<sup>64</sup>*Ibid.*, p. 110

### 3.7.3 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

#### 3.7.3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan untuk menguji pengaruh variabel mediasi (variabel intervening) dalam memediasi variabel independen terhadap variabel dependen digunakan metode analisis jalur. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda, atau dengan kata lain analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori<sup>65</sup>. Secara umum analisis jalur (*Path Analysis*) dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 3.1**  
Kerangka Berpikir  
Sumber: Data diolah peneliti

Keterangan:

b1: Bilangan koefisien pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja (b1 disebut juga jalur/path 1 diberi symbol p2).

b2: Bilangan koefisien pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi (b2 disebut juga jalur/path 2 diberi symbol p3).

b3: Bilangan koefisien pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi (b3 disebut juga jalur/path 3 diberi symbol p1).

<sup>65</sup> Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19* (Semarang: BP UNDIP, 2011), p. 249



**Rumus:**

Pengaruh langsung Gaya kepemimpinan ke Komitmen Organisasi =  $p_1$

Pengaruh tidak langsung Gaya kepemimpinan ke Komitmen Organisasi  
=  $p_2 \times p_3$

Total pengaruh =  $p_1 + (p_2 \times p_3)$

**Persamaan:**

Direct path :  $a + p_2$  Gaya kepemimpinan +  $e_1$

Indirect pat :  $a_1 + p_1$  Gaya kepemimpinan +  $p_3$  Kepuasan Kerja +  $e_2$

Standar koefisien untuk gaya kepemimpinan persamaan satu akan memberikan nilai  $p_2$ . Sedangkan koefisien untuk gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja pada persamaan dua akan memberikan nilai  $p_1$  dan  $p_3$ .

**3.7.3.2 Sobel Test**

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel 1982 dan dikenal dengan Uji Sobel (Sobel Test). Uji Sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur  $X \rightarrow M$  (a) dengan jalur  $M \rightarrow Y$  (b) atau  $ab$ . Jadi koefisien  $ab = (c - c')$ , di mana  $c$  adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan  $c'$  adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standar error koefisien a dan b

ditulis dengan  $S_a$  dan  $S_b$ , besarnya standar error tidak langsung (*indirect effect*)  $S_{ab}$  dihitung dengan rumus berikut ini:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai  $t$  dari koefisien  $ab$  dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Nilai  $t$  hitung ini dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel dan jika nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi<sup>66</sup>.

### 3.7.3.3 Uji Hipotesis

Untuk melihat besarnya pengaruh langsung antar variabel dengan menggunakan koefisien beta yang terstandarisasi.

Adapun persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Z = b_1 X + e_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$Y = b_2 Y_1 + b_3 X + e_2 \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan:

$Y$  = Kepuasan Kerja

$Z$  = Komitmen Organisasi Karyawan

$X$  = Gaya Kepemimpinan

$b_i$  = Bilangan Koefisien

$e_i$  = Jumlah *variance* yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen yang diperoleh melalui rumus<sup>67</sup>:

<sup>66</sup>*Ibid.*, p. 255

<sup>67</sup> Ghozali, Op cit., p. 250

$$e_i = \sqrt{1 - R^2}$$

Selanjutnya untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis I, II, III yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. Ho :  $b_1 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan
2. H1 :  $b_1 \neq 0$ , Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Ho:  $b_2 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
4. H2 :  $b_2 \neq 0$ , Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi
5. Ho :  $b_3 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi
6. H :  $b_3 \neq 0$ , Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi

Pengujian ini dilakukan melalui uji dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel pada tingkat signifikansi 5 %, berarti Ho ditolak dan Ha diterima apabila hasil pengujian menunjukkan:

1. Jika nilai t- hitung  $>$  t-tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti ada pengaruh antara dua variabel yang diuji.

2. Jika nilai  $t$ -hitung  $<$   $t$ -tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak ada pengaruh antara dua variabel yang diuji.

Kemudian untuk melihat besarnya pengaruh tidak langsung, yaitu antara variabel gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan menggunakan koefisien beta yang terstandarisasi dengan ketentuan sebagai berikut<sup>68</sup>:

1. Jika nilai  $P_3 < P_1 \times P_2$ , berarti ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening, berarti hipotesis IV penelitian diterima.
2. Jika nilai  $P_3 > P_1 \times P_2$ , berarti tidak ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening, berarti hipotesis IV penelitian ditolak.

---

<sup>68</sup> Setiyawam, *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Organizational Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening*. (Studi pada inspektorat Kabupaten Temanggung), Jurnal MagisternAkutansi, 2008.