

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 *Company Profile*

PT. So Good Food adalah perusahaan distribusi dan manufactur consumer product, yaitu perseroan induk (*Holding Company*) yang memiliki perusahaan pengolahan dan distribusi untuk menjalankan bisnisnya. Sebelumnya PT. So Good Food bernama PT. Supra Sumber Cipta, perusahaan distribusi untuk produk-produk makanan berkualitas produksi JAPFA. PT. Suora Sumber Cipta memulai bisnisnya sejak 1996, dan seiring perubahan inti bisnisnya yang kemudian hanya berfokus pada produk berbasis protein hewani, perusahaan ini pun berubah nama menjadi PT. So Good Food pada tanggal 1 April 2010. (<http://www.jobsvacancy.net/lowongan-terbaru/lowongan-kerja-februari-2013-pt-sogood-food.html#.UaNLDtKmiSo> diakses pada tanggal 18 Desember 2012, jam 20.58)

Visi PT. So Good Food merupakan konsolidasi posisi sebagai perusahaan makanan berprotein dan bergizi terkemuka di Indonesia, dengan pertumbuhan bisnis yang meluas hingga regional Asia. Sedangkan misi PT. So Good Food menjadi produsen makanan berprotein dan bergizi yang terpercaya dan dapat diandalkan bagi konsumen di Indonesia.

Filosofi dari PT. So Good Food adalah :

S elalu bicara berdasarkan data
O risinal, kreatif, dan berpikiran terbuka
G igih memberikan yang terbaik kepada pelanggan

O ptimis dan pantang menyerah
O rientasi kebersamaan
D isiplin dan integritas

PT. So Good Food mengeluarkan 3 produk yaitu :

1. So Good merupakan salah satu produk pangan berbahan baku daging
2. Real Good, susu berkualitas yang rasanya lezat dan harganya terjangkau
3. So Nice, produk kaya nutrisi dari bahan alami yang baik bagi kesehatan tubuh.

(<http://www.japfacomfeed.co.id/profile/index.php> diakses pada tanggal 18 Desember 2012, jam 22.18)

3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan secara langsung pada PT. So Good Food Jakarta, yang beralamat di Jl. Tipar Cakung km 0,6 no.49 Cakung, Jakarta Timur. Peneliti telah terlebih dahulu melakukan pra riset pada bulan September 2012, yang kemudian dilanjutkan pada penelitian selanjutnya pada bulan Oktober 2012.

3.2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei yang menjadikan sebagian individu dari suatu populasi sebagai responden atau sampelnya dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan metode deskriptif. Sekaran (2010: 121) mengatakan “metode deskriptif ditujukan untuk menggambarkan berbagai karakteristik suatu variabel penelitian”. Sedangkan, Travers (dalam Umar, 2007: 22) mengatakan “metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan

sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu”. Oleh karena itu, penelitian ini juga dikategorikan sebagai *explanatory research* yang berusaha menganalisis dan menjelaskan setiap variabel yang ditelitinya, serta juga menggambarkan ada tidaknya hubungan atau pengaruh di antara variabel-variabel tersebut. Namun, secara khusus penelitian ini menerapkan desain penelitian kausal yang mencoba menganalisis dan menggambarkan pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

3.3. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (*independent variable*), yaitu Gaya kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2), serta satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kepuasan kerja (Y).

3.3.1 Gaya kepemimpinan (X_1)

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 direktif, konsultatif, partisipatif dan delegatif. Hersey dan Blanchard (terjemahan 2012) dan Miftah Thoha (2009:66)..

3.3.2 Lingkungan kerja (X_2)

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi yang dapat memberikan kesan

yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Sedamayanti (2007:19) dan Wursanto (2005:288).

3.3.3 Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Terdapat lima faktor penyebab kepuasan kerja, yaitu: 1) pekerjaan itu sendiri, 2) bayaran, 3) promosi, 4) pengawasan, 5) rekan kerja. Faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja ini hendaknya diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan mengingat pentingnya kepuasan kerja. Robert L. Mathis, John H. Jackson (2002:98) dan Gilmer (2009). Adapun operasionalisasi variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Gaya Kepemimpinan

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala | Nomor |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|------------------------------------------|----------|-------|
| 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, partisipatif dan delegatif. Hersey dan Blanchard (terjemahan 1992) dan Miftah Thoha (2009:66) | <i>Selling</i> | Mengarahkan karyawan | Interval | 1,2 |
| | | Memberi saran | | 3 |
| | | Menjadwalkan pekerjaan | | 4 |
| | <i>Telling</i> | Memberikan waktu khusus untuk konsultasi | Interval | 5,6 |
| | | Motivasi karyawan | | 7 |
| | <i>Partisipatif</i> | Peran atasan | interval | 8,9 |
| | | Terbuka untuk kritik | | 10 |
| | | partisipatif | | 11,12 |
| | <i>Delegatif</i> | Kepercayaan atasan terhadap bawahan | Interval | 13,14 |
| | | Mendelegasikan wewenang | | 15,16 |

Sumber : Data diolah oleh penulis 2012

Tabel 3.2
Operasional Variabel Lingkungan Kerja

| Variable | Dimensi | Indikator | Skala | Nomor |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------|----------|-------|
| Lingkungan Kerja Keadaan sekitar tempat kerja yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja, baik fisik maupun non fisik Sedarmayanti (2007:19) dan Wursanto (2005:288) | 1. fisik | Penerangan | interval | 17,18 |
| | | Suhu udara | | 19,20 |
| | | Suara bising | | 21,22 |
| | | Penggunaan warna | | 23 |
| | | Ruang kerja | | 24,25 |
| | | Kebersihan | | 26,27 |
| | 2. non fisik | Hubungan dengan atasan | interval | 28,29 |
| | | Hubungan dengan rekan kerja | | 30,31 |
| | | Kerjasama | | 32,33 |

Sumber : Data diolah oleh penulis 2012

Tabel 3.3

Operasional Variabel Kepuasan Kerja

| Variable | Dimensi | Indikator | Skala | Nomor |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------------------------------------|----------|-------|
| Kepuasan Kerja Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Robert L. Mathis, John H. Jackson (2002:98) dan Gilmer (2009) | 1. Pekerjaan itu sendiri | Perasaan bangga terhadap pekerjaan | interval | 34 |
| | | Perasaan senang terhadap pekerjaan | | 35 |
| | 2. Pembayaran | Kelayakan Gaji Pokok | interval | 36 |
| | | Kesesuaian Tunjangan | | 37,38 |
| | | Kesesuaian antara pembayaran gaji dengan pekerjaan | | 39,40 |
| | 3. Promosi | Sistem promosi | interval | 41 |
| | | Kesempatan mengembangkan karir | | 42,43 |
| | 4. Pengawasan | Kualitas pengawasan | interval | 44,45 |
| | | Frekuensi pengawasan | | 46 |
| | 5. Rekan Kerja | Hubungan sosial dengan rekan kerja | interval | 47,48 |
| | | Komunikasi dengan rekan kerja | | 49 |

Sumber : Data diolah oleh penulis 2012

3.4. Metode Penentuan Populasi dan Sample

3.4.1. Populasi

Pada penelitian ini yang digunakan adalah penelitian survei yang menjadikan sebagian individu dari suatu populasi sebagai responden atau sampelnya dengan menggunakan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan riset deskriptif yang menjelaskan atau memberi paparan pada variabel yang diteliti dan ketergantungan variabel pada sub variabelnya (Sekaran, 2010:22).

Menurut Sekaran (2010:265), populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau benda yang membuat seorang peneliti tertarik untuk menginvestigasinya. Sedangkan, sampel, menurut Sekaran (2010:266), merupakan sub kelompok dari populasi yang dipilih dalam penelitian. Populasi

dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. So Good Food Indonesia. Total keseluruhan jumlah karyawan ini adalah 80 orang. Pada PT. So Good Food Indonesia ini terdapat 4 divisi, yaitu: PGA (*Personal&General Affairs*), FA (*Finance*), Distributor, dan Logistic. Data tersebut bisa dilihat pada tabel 3.4.

Tabel 3.4
Jumlah karyawan pada PT. So Good Food Jakarta

| No | Bagian | Jumlah Karyawan (orang) | Persentase (%) |
|----|--------------|-------------------------|----------------|
| 1 | PGA | 15 | 18,75% |
| 2 | DISTRIBUTION | 20 | 25% |
| 3 | FA | 24 | 30% |
| 4 | LOGISTIC | 21 | 26,25% |
| | total | 80 | 100% |

Sumber: Divisi Sumber Daya Manusia PT. So Good Food Jakarta 2012.

3.4.2. Sample

Dalam rangka menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus slovin (dalam Sekaran, 2010:65) 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:

$$\begin{aligned}n &= \frac{80}{1 + 80 (0.05)^2} \\ &= 66,66\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin tersebut, maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 66,66, yang dibulatkan menjadi 67 responden. Peneliti menggunakan teknik *simple random sampling*. Menurut Nazir (2005: 279), jika sebuah sampel yang ukuran sampelnya diarik dari sebuah populasi *finit* yang besarnya sedemikian rupa, sehingga setiap unit dalam sampel mempunyai peluang yang sama untuk dipilih, maka teknik pengambilan sampel tersebut merupakan *simple random sampling*.

Simple random sampling adalah metode pemilihan ukuran sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Terdapat dua cara dalam pengambilan sampel menggunakan teknik *Simple random sampling*, yaitu cara undian dan dengan menggunakan tabel angka acak. Pengambilan sampel dalam penelitian ini tidak dilakukan dengan cara menggunakan tabel angka acak, tetapi dengan cara undian. Cara undian dilakukan dengan terlebih dahulu memberi nomor pada seluruh anggota populasi, lalu secara acak dipilih nomor-nomor sesuai

banyaknya sampel yang dibutuhkan. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 3.5.

Tabel 3.5
Jumlah karyawan pada PT. So Good Food Jakarta

| No | Bagian | Jumlah Karyawan (orang) | Persentase (%) | Jumlah Responden |
|----|--------------|-------------------------|----------------|------------------|
| 1 | PGA | 15 | 18,75% | 12 |
| 2 | DISTRIBUTION | 20 | 25% | 17 |
| 3 | FA | 24 | 30% | 20 |
| 4 | LOGISTIC | 21 | 26,25% | 18 |
| | total | 80 | 100% | 67 |

Sumber: Divisi Sumber Daya Manusia PT. So Good Food Jakarta 2012.

3.5. Prosedur Pengumpulan Data

3.5.1. Data Primer

Data primer merujuk pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti terhadap variabel yang diinginkan untuk tujuan penelitian (Sekaran, 2010:219). Adapun data primer di dalam penelitian ini didapat melalui metode pengumpulan data berikut ini:

- a. Kuesioner, menurut Sekaran (2010: 49) adalah suatu metode pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan/pernyataan tersebut. Metode ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada para karyawan yang telah ditentukan sebagai sampel dalam penelitian ini.

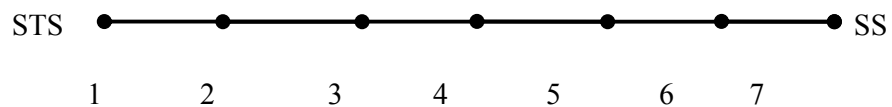
- b. Survei observasional, yang menurut Sekaran (2010: 421) adalah metode pengumpulan data dengan mengobservasi orang-orang atau kejadian di dalam lingkungan kerja dan merekam informasi yang ada di dalamnya.

3.5.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada (Sekaran, 2003: 219). 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.

3.5.3 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala interval. Menurut Riduwan (dalam Prayudha, 2013: 51), skala interval adalah skala yang menunjukkan jarak antara satu data dengan data yang lain dan mempunyai bobot yang sama. Adapun garis intervalnya sebagai berikut:



Sedangkan bobot skor menggunakan skala interval dapat dilihat pada tabel 3.6.

Tabel 3.6**Bobot skor menggunakan skala interval**

| Pilihan jawaban | Bobot skor |
|------------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 7 |
| Setuju | 6 |
| Agak Setuju | 5 |
| Kurang Setuju | 4 |
| Agak Tidak Setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: Riduwan (dalam Prayudha, 2013: 51).

3.6 Metode Analisis**3.6.1. Uji Instrumen Penelitian****3.6.1.1 Uji Validitas**

Menurut Sekaran (2010:52), uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Menurut Priyatno (2010: 90), uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu *item* dalam kuisisioner, apakah *item* pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur.

Dalam penelitian yang dilakukan peneliti, uji validitas disebarkan di luar dari sample sebenarnya yaitu pada Divisi Promosi sebanyak 30

responden. Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan korelasi *bivariate pearson* atau *product moment* (Sekaran, 2010: 130).

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).

3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran (2010:54), uji reliabilitas uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan dapat dipercaya atau dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan ketepatan pengukuran. Menurut Nannuly (dalam Sekaran, 2010:56), uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima, dan lebih dari 0.8 adalah baik. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai nilai *Cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.

2. Jika nilai *Cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Menurut Sekaran (2010:77), uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Menurut Ghozali (dalam Bintoro, 2010: 36), model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi > 0.05 .

3.6.2.2 Uji Linearitas

Menurut Priyatno (2010: 73), uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan *Software Statistical Product and Service Solution* (SPSS), dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel

dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05 (Priyatno, 2010: 73).

3.6.2.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Sekaran (2010:80), uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF <5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas (Sekaran, 2010: 81).

3.6.2.4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Umar (2008:82), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas (Umar, 2008:82). Menurut Priyatno (2010: 84), prasyarat yang harus terpenuhi dalam model bregresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Jika signifikansi kurang dari 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang biasa digunakan dan peneliti menggunakan metode uji spearman's rho.

3.6.3 Analisis Regresi

3.6.3.1 Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) (Priyatno, 2010:59). Rumus t_{hitung} pada analisa regresi adalah:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

b_i : Koefisien regresi variabel i

S_{b_i} : Standar eror variabel i

Hipotesis 1:

H_0 : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_a : Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 2:

H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_a : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kriteria

1. H_0 diterima jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H_0 ditolak jika $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.6.3.2 Uji F (Regresi Simultan)

Menurut Priyatno (2010: 67), uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersamaan terhadap kepuasan kerja (Y).

Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus :

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

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data atau kasus

k : Jumlah variable

Hipotesis 3:

H_0 : Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_a: Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kriteria

1. H₀ diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H₀ ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.6.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Priyatno (2010: 66), analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen (Priyatno, 2010: 66). Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$R^2 = \frac{(ry_{x_1})^2 + (ry_{x_2})^2 - 2(ry_{x_1})(ry_{x_2})(rx_{1x_2})}{1 - (rx_{1x_2})^2}$$

Keterangan:

R² = Koefisien determinasi

ry_{x₁} = Korelasi sederhana antara X₁ dengan Y

ry_{x₂} = Korelasi sederhana antara X₂ dengan Y

rx_{1x₂} = Korelasi sederhana antara X₁ dengan X₂

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.

3.6.3.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Priyatno (2010: 55), analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui nilai dari variabel dependen apabila nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah positif atau negatif (Priyatno, 2010: 55).

Model matematis persamaan regresi linear sederhana dari penelitian ini adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat

X : Variabel bebas

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

3.6.3.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2010: 61), analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui

nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif (Priyatno, 2010: 61).

Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi

X_1 : Gaya Kepemimpinan

X_2 : Lingkungan Kerja