

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang valid dan dapat dipercaya tentang :

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Sekretariat Mahkamah Agung Republik Indonesia.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Sekretariat Mahkamah Agung Republik Indonesia.
3. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Sekretariat Mahkamah Agung Republik Indonesia.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Mahkamah Agung Republik Indonesia yang terletak di Jalan Ahmad Yani Kav. 58 ByPass, Cempaka Putih Timur, Jakarta Pusat. Tempat tersebut dipilih sebagai tempat penelitian karena memiliki masalah yang sesuai dengan masalah yang akan diteliti oleh peneliti yaitu dengan kepuasan kerja pegawai.

Penelitian dilaksanakan selama empat bulan, terhitung dari bulan Oktober 2017 sampai dengan Januari 2018. Waktu tersebut merupakan waktu yang efektif bagi peneliti karena peneliti sudah tidak disibukkan oleh kegiatan perkuliahan.

C. Metode Penelitian

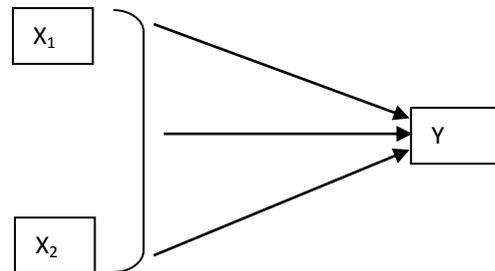
1. Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional dan menggunakan data primer untuk variabel bebas dan variabel terikat.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (variabel X1) adalah kepemimpinan transformasional dan (variabel X2) adalah budaya organisasi, yaitu sebagai variabel yang mempengaruhinya, dan variabel terikatnya (variabel Y) adalah kepuasan kerja, yaitu sebagai variabel yang dipengaruhi.

2. Konstelansi Hubungan Antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan Transformasional (variabel X_1) dan Budaya Organisasi (variabel X_2) terhadap Kepuasan kerja (variabel Y), maka konstelasi pengaruh antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan:

X₁ : Kepemimpinan Transformasional

X₂ : Budaya Organisasi

Y : Kepuasan kerja

→ : Arah Pengaruh

D. Populasi dan Teknik Sample

Menurut Sugiyono, “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”¹. Pada penelitian ini yang menjadi populasi terjangkau adalah Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum berjumlah 158 orang yang terdiri atas Direktorat Pembinaan Tenaga Teknis Peradilan Umum 83 orang dan Direktorat Pembinaan Administrasi Peradilan Umum 75 orang.

Menurut Sugiyono “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”². Berdasarkan tabel *Isaac dan Michael* maka sampel diambil dari populasi pegawai Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum dengan taraf kesalahan 5% sebanyak 110 pegawai. Menurut Baley dalam Mahmud menyatakan bahwa penelitian yang

¹ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm 117

² *Ibid.*, hlm. 118

menggunakan analisis data statistik, ukuran sample paling minimum adalah 30.³ Penelitian ini menggunakan jumlah sampel lebih dari 30, sehingga sudah memenuhi asumsi distribusi normal.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak proporsional (*proportional random sampling*), yaitu dalam menentukan anggota sampel, penelitian mengambil wakil-wakil dari tiap-tiap kelompok yang ada dalam populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota subyek yang ada di dalam masing-masing kelompok tersebut. Teknik pengambilan sampel ini dipilih karena mampu memperoleh sampel yang representatif (mewakili). Untuk Perhitungan lebih jelas dapat dilihat pada tabel III.1, sebagai berikut.

Tabel III.1
Perhitungan Pengambilan Sampel
Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum

No	Sub Bagian	Jumlah Pegawai	Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
1.	Direktorat Pembinaan Tenaga Teknis Peradilan Umum	83	$83/158 \times 110$	58
2.	Direktorat Pembinaan Administrasi Peradilan Umum	75	$75/158 \times 110$	52
Jumlah		158		110

Sumber: Data diolah oleh peneliti

³ Mahmud, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: CV Pioner Jaya, 2011), hlm 159.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini meneliti tiga variabel, yaitu Kepemimpinan Transformasional (variabel X_1) dan Budaya Organisasi (variabel X_2), serta kepuasan kerja (variabel Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah penilaian seorang karyawan yang bersifat memuaskan dan menyenangkan yang dirasakan atas kebutuhan-kebutuhannya yang meliputi gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, rekan kerja dan kondisi kerjanya.

b. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja merupakan data primer yang diukur dengan kuesioner menggunakan skala *Likert* dengan dimensi yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, rekan kerja dan kondisi kerja.

c. Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja ini disajikan dengan tujuan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran seberapa jauh instrumen final mencerminkan dimensi tentang kepuasan kerja. Kisi-kisi kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel III.2.

Tabel III.2
Kisi-kisi Instrumen Variabel Y
Kepuasan kerja

Variabel	Dimensi	Butir Uji Coba		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Kepuasan kerja	Pekerjaan itu sendiri	1,2,8	4,15,22,26	1,2,7	4,13,18,22
	Gaji	3,9,12	5,7*,16*,27	3,8,10	5,23
	Promosi	6,17,23	10*,19,33	6,14,19	16,28
	Rekan Kerja	11,18,24,28	14,21*,29,32*	9,15,20,24	12,25
	Kondisi kerja	13,30,34*	20,25,31	11,21,26	17,27

*Butir pernyataan yang drop

Untuk mengisi instrumen variabel kepuasan kerja dengan menggunakan skala *likert*, peneliti menyediakan alternatif jawaban dan nilai pada setiap butir pernyataan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala *likert*, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Dan nilai dari jawaban responden diberi nilai 5 sampai 1 untuk pertanyaan positif, dan 1 sampai 5 untuk pertanyaan negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.3

Tabel III.3
Skala Penilaian Untuk Variabel Y
Kepuasan kerja

No.	Pilihan Jawaban	Pernyataan Positif	Penyataan Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (RR)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja

1) Pengujian Validitas

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan butir-butir instrumen model skala *likert* yang mengacu kepada dimensi variabel kepuasan kerja seperti yang terlihat pada tabel III.2 di atas.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing mengenai validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dimensi dari variabel kepuasan kerja. setelah disetujui, selanjutnya instrumen diujicobakan kepada 30 pegawai Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Sekretariat Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Proses validasi dilakukan dengan menggunakan analisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan rumus koefisien korelasi (*product moment*) antara

skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut⁴ :

$$r_{it} = \frac{\Sigma X_i * X_t}{\sqrt{\Sigma X_i^2 \Sigma X_t^2}}$$

Keterangan:

r_{it} = koefisien kolerasi antar skor butir soal dengan skor total

X_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari X_i

X_t = jumlah kuadrat deviasi skor X_t

Dasar pengambilan keputusan dilihat dari kriteria batas minimum pernyataan sebagai berikut :

- Jika r positif, serta $r \geq 0.361$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- Jika r tidak positif, serta $r \leq 0.361$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

2) Pengujian Reliabel

Dari 34 pernyataan yang telah diujicobakan terdapat 6 pernyataan yang dinyatakan drop. Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, butir-butir yang dianggap valid dihitung reliabilitas dengan menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*, yaitu selanjutnya setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011, hlm 125

$$r_{ii} = \frac{k}{(k-1)} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{St^2} \right]$$

Keterangan:

r_{ii} = reliabilitas instrument

k = banyak butir pernyataan yang valid

$\sum S_i^2$ = jumlah varians skor butir

St^2 = varians skor total

Sedangkan varians dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

Dimana bila $n > 30$ ($n-1$)

Keterangan:

S_i^2 = varians butir

$\sum X_i^2$ = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X_i)^2$ = jumlah butir soal yang dikuadratkan

x = skor yang dimiliki

n = banyaknya subyek penelitian

Tabel III. 4
Tabel Interpretasi Reliabilitas

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup
0,200 – 0,399	Rendah

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas, maka didapatkan hasil (Y) sebesar 0,895. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk ke dalam kategori (0,800 – 1,00), maka instrumen dinyatakan memiliki nilai reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa instrumen pernyataan yang berjumlah 28 butir pernyataan yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

2. Kepemimpinan Transformasional

a. Definisi Konseptual

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu mentransformasi dirinya dan orang disekitarnya dalam rangka mempengaruhi orang lain untuk menjalankan tujuan atau kepentingan organisasi dengan mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.

b. Definisi Operasional

Kepemimpinan transformasional merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan kuesioner dan menggunakan skala likert, yang terdiri dari indikator pengaruh yang ideal (atribut yang ideal), pengaruh yang ideal (perilaku ideal), motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan konsiderasi yang diindividualisasikan. Pengukuran kepemimpinan transformasional menggunakan replika kuesioner yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio. Replika diambil dari disertasi

Walden University yang ditulis oleh Ray Kest tahun 2007.⁵ Data 20 butir pertanyaan terkait kepemimpinan transformasional diukur dengan skala likert dengan indikator yaitu pengaruh yang ideal (atribut yang ideal), pengaruh yang ideal (perilaku ideal), motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan konsiderasi yang diindividualisasikan.

c. Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Transformasional

Kisi- kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan transformasional dan juga untuk memberikan gambaran tentang seberapa jauh instrumen ini mencerminkan indikator variabel kepemimpinan transformasional. Kisi-kisi instrumen kepemimpinan transformasional dapat dilihat dari pada tabel III.5 berikut ini:

Tabel III.5
Kisi-kisi Instrumen Variabel X1
Kepemimpinan Transformasional

No.	Indikator	Nomor Butir Positif (+)
1.	Pengaruh yang ideal atribut yang ideal)	5,9,11,13
2.	Pengaruh yang ideal (perilaku ideal)	2,7,12,19
3.	Motivasi inspiratif	4,6,14,20
4.	Stimulasi intelektual	1,3,16,18
5.	Konsiderasi yang diindividualisasikan	8,10,15,17

⁵ Ray Kest, *Transformational Leadership and its Outcomes in a local Government Disertations*, Walden University, 2007

Untuk menguji instrumen dengan menggunakan skala *likert* yang telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Skala *likert* tersebut yaitu, tidak sama sekali (0), sesekali (1), kadang-kadang (2), cukup sering (3), sering, meski tidak selalu (4). Pertanyaan-pertanyaan bersifat positif. Pilihan jawaban dari responden akan diberi nilai 0 hingga 4. Rincian alternatif jawaban dan skor penilaian yang diberikan dapat dilihat di tabel III.6 berikut ini:

Tabel III.6
Skala Penilaian Untuk Variabel X1
Kepemimpinan Transformasional

No.	Pilihan Jawaban	Bobot Skor Positif (+)
1	Sering, meski tidak selalu	4
2	Cukup Sering	3
3	Kadang-kadang	2
4	Sesekali	1
5	Tidak sama sekali	0

d. Validasi Instrumen Kepemimpinan Transformasional

Proses pengembangan instrumen kepemimpinan transformasional dimulai dengan penyusunan butir-butir instrumen dengan skala *likert*. Dalam menganalisis data hasil uji coba instrumen, pengujian validitas tidak dilakukan, karena penelitian menggunakan kuesioner replika. Sehingga, Peneliti hanya melakukan perhitungan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan.

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Perhitungan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total. Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{ii} = \frac{k}{(k-1)} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{ii} = reliabilitas instrumen
- k = banyak butir pernyataan yang valid
- $\sum Si^2$ = jumlah varians skor butir
- St^2 = varians skor total

Sedangkan varians dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

Dimana bila $n > 30$ ($n-1$)

Keterangan:

- S_i^2 = varians butir
- $\sum X_i^2$ = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal
- $(\sum X_i)^2$ = jumlah butir soal yang dikuadratkan
- x = skor yang dimiliki
- n = banyaknya subyek penelitian

Tabel III. 7
Tabel Interpretasi Reliabilitas

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup
0,200 – 0,399	Rendah

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas, maka didapatkan hasil (X1) sebesar 0,811. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk ke dalam kategori (0,800 – 1,00), maka instrumen dinyatakan memiliki nilai reliabilitas yang sangat tinggi.

3. Budaya Organisasi

a. Definisi Konseptual

Budaya organisasi adalah asumsi dasar yang diyakini oleh anggota organisasi yang dikembangkan dan diwariskan untuk mengerjakan sesuatu berdasarkan kebiasaan, pola teladan, sikap, nilai, kebijaksanaan, dan kepercayaan.

b. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, budaya organisasi merupakan data primer yang diukur dengan kuesioner menggunakan skala Likert dengan indikator *Innovation* (Inovasi), *Orientation Toward People* (Orientasi Pada Orang), *Result Orientation* (Orientasi Pada Hasil), dan *Team Orientation* (Orientasi Tim).

c. Kisi-Kisi Instrumen Budaya Organisasi

Kisi-kisi instrumen budaya organisasi ini disajikan dengan tujuan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran seberapa jauh instrumen final mencerminkan indikator tentang budaya organisasi. Kisi-kisi budaya organisasi dapat dilihat pada tabel III.8.

Tabel III.8
Kisi-kisi Instrumen Variabel X2
Budaya Organisasi

Variabel	Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Budaya Organisasi	<i>Innovation</i> (Inovasi)	1,2,12	6,14,20	1,2,11	6,13,17
	<i>Orientation Toward People</i> (Orientasi Pada Orang)	3,12,15, 21	7,25	3,12,14,18	7,22
	<i>Result Orientation</i> (Orientasi Pada Hasil)	4,9*,16, 22	8,17*,23, 26,30	4,15	8,19, 20,23, 26
	<i>Team Orientation</i> (Orientasi Tim)	5,18*,24, 27,29*	10,11,19, 28	5,21,24	9,10, 16,25

Untuk mengisi instrumen variabel budaya organisasi dengan menggunakan skala *likert*, peneliti menyediakan alternatif jawaban dan nilai pada setiap butir pernyataan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Dan nilai dari jawaban responden diberi nilai 5 sampai 1 untuk pertanyaan positif, dan 1 sampai 5 untuk pertanyaan negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.9

Tabel III.9
Skala Penilaian Untuk Variabel X2
Budaya Organisasi

No.	Pilihan Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (RR)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Budaya Organisasi

1) Pengujian Validitas

Proses pengembangan instrumen budaya organisasi dimulai dengan penyusunan butir-butir instrumen model skala *likert* yang mengacu kepada indikator budaya organisasi seperti yang terlihat pada tabel III.8 di atas. Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing mengenai validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen

tersebut telah mengukur indikator dari variabel budaya organisasi. Setelah disetujui, selanjutnya instrumen diujicobakan kepada 30 pegawai Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Sekretariat Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Proses validasi dilakukan dengan menggunakan analisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan rumus koefisien korelasi (*product moment*) antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut⁶ :

$$r_{it} = \frac{\Sigma X_i * X_t}{\sqrt{\Sigma X_i^2 \Sigma X_t^2}}$$

Keterangan:

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

X_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari X_i

X_t = jumlah kuadrat deviasi skor X_t

Dasar pengambilan keputusan dilihat dari kriteria batas minimum pernyataan sebagai berikut :

- Jika r positif, serta $r \geq 0.361$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

⁶ *Ibid.*, hlm 125

- Jika r tidak positif, serta $r \leq 0.361$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

2) Pengujian Reliabel

Dari 30 pernyataan yang telah diujicobakan terdapat 4 pernyataan yang dinyatakan drop. Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, butir-butir yang dianggap valid dihitung reliabilitas dengan menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*, yaitu selanjutnya setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{ii} = \frac{k}{(k-1)} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

R_{ii} = reliabilitas instrument

k = banyak butir pernyataan yang valid

$\sum S_i^2$ = jumlah varians skor butir

S_t^2 = varians skor total

Sedangkan varians dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

Dimana bila $n > 30$ ($n-1$)

Keterangan:

S_i^2 = varians butir

$\sum X_i^2$ = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X_i)^2$ = jumlah butir soal yang dikuadratkan

x = skor yang dimiliki

n = banyaknya subyek penelitian

Tabel III. 10
Tabel Interpretasi Reliabilitas

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup
0,200 – 0,399	Rendah

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas, maka didapatkan hasil (X^2) sebesar 0,879. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk ke dalam kategori (0,800 – 1,00), maka instrumen dinyatakan memiliki nilai reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa instrumen pernyataan yang berjumlah 26 butir pernyataan yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur variabel budaya organisasi.

F. Teknis Analisis Data

Pada penelitian ini sesuai dengan metodologi dan tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Sifat penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, maka teknik analisis menggunakan statistik. Teknik pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 24.0. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut :

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan untuk melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji statistik yang dapat digunakan dalam uji normalitas adalah uji Kolmogrov-Smirnov⁷.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik Kolmogrov-Smirnov yaitu:

- a) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal

⁷ Dwi Priyatno, *SPSS Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate* (Yogyakarta: Gava Media, 2009), hlm 56

b) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan analisis grafik (normal probability), yaitu sebagai berikut:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi *linear*. Strategi untuk memverifikasi hubungan linear tersebut dapat dilakukan dengan Anova. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji linearitas dengan Anova yaitu:

- a) Jika *linearity* $< 0,05$ maka dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear.
- b) Jika *linearity* $> 0,05$ maka dua variabel tidak mempunyai hubungan linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Cara mengetahui apakah setiap variabel memiliki multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

Kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai VIF

- 1) Kriteria pengujian $VIF > 10$, maka terjadi multikolinearitas
- 2) Kriteria pengujian $VIF < 10$, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Sedangkan kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai Tolerance yaitu :

- 1) Jika nilai Tolerance $< 0,1$ maka artinya terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai Tolerance $> 0,1$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu

pengamatan ke pengamatan lain. Model yang baik adalah homoskedastisitas. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas menggunakan metode grafik. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu X dan \hat{Y} (Y yang telah diprediksi ZPRED) dan sumbu Y adalah residual atau SRESID ($\hat{Y}-Y$) yang telah distudentized⁸.

Kriteria pengujian statistik:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, secara titik-titik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau model homoskedastisitas.

Selain itu, untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *glejser* yaitu dengan meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independent.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : Varians residual konstan (Homokedastisitas)
- 2) H_a : Varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas).

⁸ Imam Ghozali, *Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009), hlm 37

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel yang diteliti. Analisis regresi linear yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel terikat. Persamaan regresi linier ganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- \hat{Y} = variabel terikat (Kepuasan Kerja)
- X_1 = variabel bebas pertama (Kepemimpinan Transformasional)
- X_2 = variabel bebas kedua (Budaya Organisasi)
- a = konstanta (Nilai \hat{Y} apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)
- b_1 = koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (Kepemimpinan Transformasional)
- b_2 = koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (Budaya Organisasi)

Dimana koefisien a dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \hat{Y} - b_1X_1 - b_2X_2$$

Koefisien b_1 dapat dicari dengan rumus:

$$b_1 = \frac{\sum X_2^2 \sum X_1 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_2 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

Koefisien b_2 dapat dicari dengan rumus:

$$b_2 = \frac{\sum X_1^2 \sum X_2 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_1 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Dalam program SPSS untuk hasil F_{hitung} dapat dilihat pada tabel Anova. Hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut :

$$1) H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara serentak tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

$$2) H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara serentak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

1. $F_{hitung} < F_{tabel}$, jadi H_0 diterima
2. $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak⁹

b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis penelitiannya:

- 1) $H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- 2) $H_0 : b_2 = 0$, artinya variabel budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

- $t_{hitung} < t_{tabel}$, jadi H_0 diterima
- $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

⁹ Dwi Priyanto, *Loc. Cit*, hlm 48-49

5. Koefisien Determinasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana tingkat keberhasilan model regresi yang digunakan dalam menerangkan nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi hanya berkisar antara 0 sampai 1 ($0 < R < 1$) yang dijelaskan dalam ukuran presentase.

Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar variasi dari variabel terkait dapat diterangkan oleh variabel bebas. Jika $R^2 = 0$, maka variasi dari variabel terkait tidak dapat diterangkan oleh variabel bebas. Jika $R^2 = 1$, maka variasi dari variabel terikat dapat diterangkan oleh variabel bebas. Semua titik observasi berada tepat pada garis regresi $R^2=1$

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

R = Nilai Koefisien korelasi