

## **BAB III**

### **METODE 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 terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Permata Bunda Artano di Tangerang
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Permata Bunda Artano di Tangerang
3. Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Permata Bunda Artano di Tangerang

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan pada PT. Permata Bunda Artano Tangerang yang beralamat pada Jl. Hos Cokroaminoto, Komp. Perkantoran CBD Ciledug Blok A3 No.17 Ciledug, Tangerang. Tempat tersebut dipilih sebagai tempat penelitian karena memiliki masalah sesuai dengan masalah yang akan diteliti oleh peneliti yaitu berkaitan dengan kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan terhitung dari bulan April 2017 sampai dengan Juni 2017. Waktu tersebut merupakan waktu yang

efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memfokuskan diri pada penelitian.

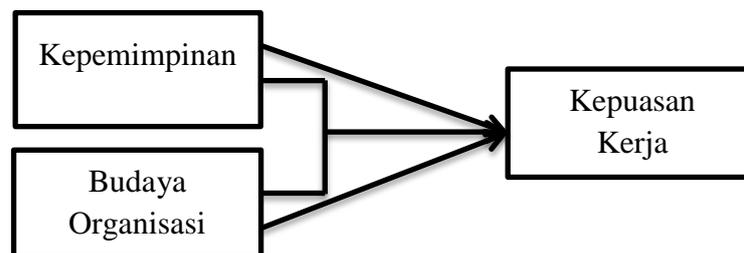
### C. Metode Penelitian

#### 1. Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dan menggunakan data primer untuk variabel bebas Kepemimpinan ( $X_1$ ), variable bebas Budaya Organisasi ( $X_2$ ) serta dan variabel terikat Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu untuk memperoleh informasi yang bersangkutan dengan status gejala pada saat penelitian dilaksanakan.

#### 2. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (Variable  $X_1$ ) dan Budaya Organisasi (Variable  $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Variable  $Y$ ), maka konstelasi pengaruh antara variable  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan:

$X_1$  : Variable Bebas

$X_2$  : Variable Bebas

$Y$  : Variable Terikat

→ : Arah Hubungan

#### D. Populasi dan Sampling

Populasi adalah “wilayah generasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.<sup>1</sup> Jadi, populasi penelitian ini adalah seluruh seluruh karyawan PT. Permata Bunda Artano di Tangerang yang berjumlah 122.

Sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”.<sup>2</sup> Teknik sempel yang dipergunakan adalah teknik acak proporsional, yaitu menentukan sempel anggota, peneliti mangambil wakil-wakil dari tiap-tiap kelompok yang ada dalam populasi yang berjumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota subyek yang ada di dalam masing-masing kelompok tersebut.

Berdasarkan tabel Isaac & Michael, sampel penentuan dengan taraf kesalahan 5%.<sup>3</sup> Menurut Sudjana suatu sampel memiliki distribusi normal apabila memiliki ukuran sampel  $n > 30$ . Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan lebih dari, sehingga sudah memenuhi asumsi distribusi normal. Untuk pengambilan lebih jelas dapat dilihat pada tabel III.1, sebagai berikut :

---

<sup>1</sup> Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 117

<sup>2</sup> *Ibid*, h.118

<sup>3</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2006), h.128

**Tabel III.1**  
**Teknik Pengambilan Sample**  
*(Proportional Random Sampling)*

<b>NO</b>	<b>Bagian</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Perhitungan Sampel</b>	<b>Jumlah Sampel</b>
1	Accounting	12	$(12/122) \times 89$	9
2	Marketing	36	$(36/122) \times 89$	26
3	Administrasi	14	$(14/122) \times 89$	10
4	Regulatory	20	$(20/122) \times 89$	15
5	Kurir	31	$(31/122) \times 89$	22
6	HRD	9	$(9/122) \times 89$	7
Jumlah		122		89

**Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti**

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan data primer dalam pengumpulan data untuk variabel X dan variabel Y yang diperoleh dari data pribadi peneliti berdasarkan survey yang telah dilakukan. Teknik pengambilan data untuk variabel X dan variable Y dalam penelitian ini adalah dengan cara memberikan kuesinoer yang diperoleh karyawan PT. Permata Bunda Artano Tangerang. Kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Penelitian ini meneliti tiga variabel yaitu Kepuasan Kerja (variabel Y), Kepemimpinan ( $X_1$ ), dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ). Instrumen penelitian mengukur ketiga variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

## **1. Kepuasan Kerja**

### **a. Definisi Konseptual**

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan individual yang ada pada diri karyawan yang berupa suatu perasaan positif terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikapnya saat bekerja yang dapat diukur melalui isi pekerjaan, pengawasan, promosi, gaji dan rekan kerja.

### **b. Definisi Operasional**

Kepuasan Kerja adalah data primer yang diukur dengan menggunakan skala *likert* dan dapat dilihat dari indikator kepuasan kerja yaitu: isi pekerjaan, pengawasan, promosi, gaji dan rekan kerja.

### **c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja**

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variable kepuasan kerja disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang diberikan setelah dilakukan uji validitas dan realibilitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen masih mencerminkan indikator-indikator. Kisi-kisi instrument kepuasan kerja dapat dilihat di tabel III.2.

**Tabel III.2**  
**Tabel Instrumen Variabel Y**  
**(Kepuasan Kerja)**

Indikator	Butir Uji Coba		Butir Drop		Butir Final	
	(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
Pekerjaan itu sendiri	20, 16, 18, 9	5	16		15, 13, 7	4
Pengawasan	14	12	14			9
Promosi	15, 1, 11		11		11, 1	
Gaji	8, 6, 7	17, 2	8		5, 6	2, 12
Rekan kerja	19, 13, 4	3, 10	4		14, 10	8, 3

**Sumber: Data dioleh Peneliti**

Untuk mengisi instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari variable Kepuasan Kerja. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala *likert*, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Kemudian untuk mengisi setiap butir pertanyaan responden dapat memilih salah satu jawaban dari lima alternatif jawaban yang

telah disediakan, dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel III.3.

**Tabel III.3**  
**Skala Penilaian untuk Kepuasan Kerja**

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-Ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

**Sumber: Data diolah Peneliti**

#### d. Validitas Instrumen

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen model skala *likert* yang mengacu pada indikator-indikator variabel kepuasan kerja seperti terlihat pada tabel III.2. Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur kepuasan kerja. Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini di uji cobakan kepada karyawan PT. Permata Bunda Artano di Tangerang.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 dengan kriteria batas minimum pertanyaan yang diterima adalah  $r_{tabel} = 0,361$ , jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir butir pertanyaan atau pernyataan dianggap valid. Namun jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir

pertanyaan atau pernyataan dianggap tidak valid dan butir pertanyaan atau pernyataan tersebut akan di drop atau tidak digunakan.

Selanjutnya, setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan program SPSS versi 21.0.

## **2. Kepemimpinan**

### **a. Definisi Konseptual**

Kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sesuai dengan keinginannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan yang dapat terlihat dari sejauh mana pimpinan berorientasi pada tugas maupun pada karyawan.

### **b. Definisi Operasional**

Kepemimpinan adalah data primer yang diukur dengan menggunakan skala *likert* dan dapat dilihat dari indikator kepemimpinan yaitu: orientasi tugas dan orientasi karyawan.

### **c. Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan**

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variable kepemimpinan disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang diberikan setelah dilakukan uji validitas dan realibitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen masih mencerminkan indikator. Kisi-kisi instrument kepemimpinan dapat dilihat di tabel III.4.

**Tabel III.4**  
**Tabel Instrumen Variabel X<sub>1</sub>**  
**(Kepemimpinan)**

Indikator	Butir Uji Coba		Butir Drop		Butir Final	
	(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
Orientasi tugas	12, 17, 8, 18, 2, 4	20, 10, 14	8	14	8, 11, 12, 2, 3	14, 7
Orientasi karyawan	5, 1, 13, 7,19,1 5,3	9, 11, 6, 16	5, 13, 3	11	1, 5, 13, 9	6, 4, 10

**Sumber: Data diolah Peneliti**

Untuk mengisi instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari variable kepemimpinan. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala *likert*, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Kemudian untuk mengisi setiap butir pertanyaan responden dapat memilih salah satu jawaban dari lima alternatif jawaban yang telah disediakan, dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel III.5.

**Tabel III.5**  
**Skala Penilaian untuk Kepemimpinan**

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-Ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

**Sumber: Data diolah Peneliti**

**d. Validitas Instrumen**

Proses pengembangan instrumen kepemimpinan dimulai dengan penyusunan instrumen model skala *likert* yang mengacu pada indikator-indikator variabel kepemimpinan seperti terlihat pada tabel III.4. Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur kepemimpinan. Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini di uji cobakan kepada karyawan PT. Permata Bunda Artano di Tangerang.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 dengan kriteria batas minimum pertanyaan yang diterima adalah  $r_{tabel} = 0,361$ , jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir butir pertanyaan atau pernyataan dianggap valid. Namun jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan atau pernyataan dianggap tidak valid dan butir pertanyaan atau pernyataan tersebut akan di drop atau tidak digunakan.

Selanjutnya, setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan program SPSS versi 21.0.

### **3. Budaya Organisasi**

#### **a. Definisi Konseptual**

Budaya organisasi adalah suatu kumpulan tradisi, nilai, keyakinan dan sikap yang menjadi ciri khas sebuah perusahaan yang mempengaruhi orang-orang dalam beraktivitas sebagai pendorong agar pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien yang diukur dari inovasi dalam risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, agresif, dan stabilitas.

#### **b. Definisi Operasional**

Budaya adalah data primer yang diukur dengan menggunakan skala *likert* dan dapat dilihat dari indikator budaya organisasi yaitu: inovasi dalam risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, agresif, dan stabilitas.

#### **c. Kisi-kisi Instrumen Budaya Organisasi**

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variable budaya organisasi disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang diberikan setelah dilakukan uji validitas dan realibitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen masih mencerminkan indikator. Kisi-kisi instrumen budaya organisasi dapat dilihat di tabel III.6.

**Tabel III.6**  
**Tabel Instrumen Variabel X<sub>2</sub>**  
**(Budaya Organisasi)**

Indikator	Butir Uji Coba		Butir Drop		Butir Final	
	(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
Inovasi dalam risiko	6, 5,	12, 14			5, 4	9, 11
Perhatian terhadap detail	18, 2, 15		15		12, 6	
Orientasi hasil	13, 20, 1	10	20		10, 1	13
Orientasi orang	9, 4		9		3	
Agresif	3, 11	19	3		8	15
Stabilitas	16, 8, 7	10	8		14, 2	7

**Sumber: Data diolah Peneliti**

Untuk mengisi instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari variabel budaya organisasi. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala *likert*, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Kemudian untuk mengisi setiap butir pertanyaan responden dapat memilih salah satu jawaban dari lima alternatif jawaban yang

telah disediakan, dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel III.7.

**Tabel III.7**  
**Skala Penilaian untuk Budaya Organisasi**

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju	1	5
2	Setuju	2	4
3	Ragu-Ragu	3	3
4	Tidak Setuju	4	2
5	Sangat Tidak Setuju	5	1

**Sumber: Data diolah Peneliti**

#### d. Validitas Instrumen

Proses pengembangan instrumen budaya organisasi dimulai dengan penyusunan instrumen model skala *likert* yang mengacu pada indikator-indikator variabel budaya organisasi seperti terlihat pada tabel III.6. Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur budaya organisasi. Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini di uji cobakan kepada karyawan PT. Permata Bunda Artano di Tangerang.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 dengan kriteria batas minimum pertanyaan yang diterima adalah

$r_{\text{tabel}} = 0,361$ , jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  maka butir-butir pertanyaan atau pernyataan dianggap valid. Namun jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ , maka butir pertanyaan atau pernyataan dianggap tidak valid dan butir pertanyaan atau pernyataan tersebut akan di drop atau tidak digunakan.

Selanjutnya, setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan program SPSS versi 21.0.

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dilakukan dengan menganalisa data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 21.0, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

### **1. Uji Persyaratan Analisis**

#### **a. Uji Normalitas**

Priyatno mengatakan bahwa, “uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov dan Normal Probability Plot.”<sup>4</sup> Hipotesis penelitian yang digunakan adalah:

- 1)  $H_0$  = data berdistribusi normal
- 2)  $H_a$  = data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian dengan uji statistik Kolmogrov-Smirnov adalah :

---

<sup>4</sup> Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*, (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h.71

- 1) Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang berarti data berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti data tidak berdistribusi normal.

Selanjutnya kriteria pengujian dengan grafik Normal Probability Plot adalah :

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka  $H_0$  diterima yang berarti data berdistribusi normal.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka  $H_0$  ditolak yang berarti data tidak berdistribusi normal.

#### **b. Uji Linieritas**

Menurut Priyatno, “uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan dan dilakukan pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.”<sup>5</sup> Hipotesis penelitiannya adalah :

- 1)  $H_0$  = data tidak linear
- 2)  $H_a$  = data linear

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik adalah :

- 1) Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang berarti data tidak linear
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti data linear

---

<sup>5</sup> *Ibid*, h. 73

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno, “multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi”.<sup>6</sup>

Uji multikolinearitas melihat nilai Inflation Factor (VIF) pada model regresi. Pada umumnya jika nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF lebih kurang dari 10, maka variabel tersebut tidak mempunyai masalah multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Hipotesis penelitiannya adalah :

- 1)  $H_0$  = tidak terjadi multikolinearitas
- 2)  $H_a$  = terjadi multikolinearitas

Sedangkan kriteria pengujian dengan melihat nilai VIF adalah :

- 1) Jika *tolerance*  $< 0,1$  dan VIF  $> 10$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti terjadi multikolinearitas
- 2) Jika *tolerance*  $> 0,1$  dan VIF  $< 10$  maka  $H_0$  diterima yang berarti tidak terjadi multikolinearitas

### b. Uji Heteroskedastisitas

Priyatno mengatakan bahwa heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas

---

<sup>6</sup> *Ibid*, h. 81

digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi.<sup>7</sup>

Uji heteroskedastisitas menggunakan Uji Spearman's rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*Unstandardized Residual*) dengan masing-masing variabel independen. Hipotesis penelitiannya adalah :

- 1)  $H_0$  = Varians residual konstan (homokedastisitas)
- 2)  $H_a$  = Varians residual tidak konstan (heteroskedastisitas)

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik adalah :

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

### 3. Persamaan Regresi Berganda

Menurut Sugiyono “Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud mengamalkan bagaimana keadaan (naik atau turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.”

Persamaan regresi linier ganda adalah sebagai berikut:

Keterangan:

$\hat{Y}$  = variabel terikat (Kepuasan Kerja)

---

<sup>7</sup> *Ibid*, h. 83

$XI_1$  = variabel bebas pertama (Kepemimpinan)

$XI_2$  = 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)

$b_2$  = koefisien regresi variabel bebas kedua,  $X_2$  (Budaya Organisasi)

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji F

Duwi mengutarakan dalam bukunya bahwa, “Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama, yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.”

Hipotesis penelitiannya:

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

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

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

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

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , jadi  $H_0$  diterima.

$F_{hitung} > F_{tabel}$ , jadi  $H_0$  ditolak.

##### b. Uji t

Duwi dalam bukunya mengutarakan bahwa, “Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah

model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.”

- $H_0 : b_1 < 0$ , artinya variabel  $X_1$  tidak berpengaruh terhadap  $Y$ .
- $H_0 : b_2 < 0$ , artinya variabel  $X_2$  tidak berpengaruh terhadap  $Y$
- $H_a : b_1 \geq$ , artinya variabel  $X_1$  berpengaruh terhadap  $Y$
- $H_a : b_2 \geq$ , artinya variabel  $X_2$  berpengaruh terhadap  $Y$

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

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

#### **5. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi  $R^2$  (*R Square*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.