

## BAB III

### OBJEK DAN METODE PENELITIAN

#### 3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian menurut Sugiyono (2010:38) yaitu, “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas yang terdiri dari *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspirational motivation* (motivasi inspiratif), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (pertimbangan individual).

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja sebagai variabel bebas yang kedua terdiri dari faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial

Yang menjadi variabel terikat (*Dependent Variable*) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang terdiri dari *Quality of work*, *Quantity of work*, *interpersonal effectiveness*, *Competencies*

Adapun mengenai siapa/apa unit yang akan diteliti, dimana tempat penelitiannya dan kapan waktu penelitiannya adalah sebagai berikut :

1. Unit yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Adetex Fillament II.

2. Tempat penelitiannya dilakukan di PT.Adetex Fillament II yang beralamat di Jalan Raya Banjaran KM.16.5 Kabupaten Bandung.
3. Waktu penelitiannya berlangsung kurang dari 6 bulan

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu kurang dari satu tahun, maka metode penelitian yang dipergunakan adalah *cross sectional method* sebagaimana yang dikemukakan oleh Husein Umar (2008:45) *cross sectional method*, yaitu metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu (tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang) dalam penelitian yang menggunakan metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti di lapangan.

### **3.2 Metode Penelitian**

#### **3.2.1 Jenis dan Metode yang Digunakan**

Pengertian metode penelitian menurut Sugiyono (2012:2) adalah sebagai berikut:

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode deskriptif dan verifikatif. Sugiyono (2010:11) menjelaskan pengertian penelitian deskriptif adalah "Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai

variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara satu dengan variabel yang lain”.

Dalam hal ini penelitian verifikatif dilakukan penulis dengan tujuan untuk mengetahui pelaksanaan gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adetex Fillament II.

Metode Penelitian yang digunakan untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adetex Fillament II, yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif.

Berdasarkan jenis penelitiannya, yakni deskriptif dan verifikatif, maka metode penelitian yang akan digunakan adalah metode *explanatory survey*. Menurut Sugiyono (2010:10) metode *explanatory survey* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.

### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel**

Pengertian variabel menurut Sugiyono (2012:59) Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sesuai dengan judul yaitu : pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adetex Fillament II , maka terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Independen adalah suatu variabel tidak terikat atau bebas dimana keberadaannya tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, bahkan variabel ini merupakan faktor penyebab yang akan mempengaruhi variabel lainnya. Gaya kepemimpinan transformasional diidentifikasi sebagai variabel independen ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja sebagai variabel independen ( $X_2$ ).
2. Variabel Dependen adalah variabel tidak bebas atau terikat, artinya variabel ini dipengaruhi oleh sesuatu yang dihasilkan variabel independent. Kinerja karyawan diidentifikasi sebagai variabel dependen (Y).

Untuk lebih jelasnya, operasionalisasi variabel dijabarkan sebagai berikut:

**TABEL 3.1**  
**OPERASIONALISASI VARIABEL PENELITIAN**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Gaya kepemimpinan Transformasional (X1) Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan	<i>Idealized influence</i> (Prilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengangumi,	• Disenangi oleh karyawan	• Tingkat pimpinan disenangi oleh karyawan	Ordinal	1
		• Berani menanggung risiko	• Tingkat pimpinan berani menanggung risiko	Ordinal	2

<p>pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan memiliki kharisma.</p> <p>Veitzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2013:10)</p>	<p>menghormati dan mempercayainya)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berwibawa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pimpinan bersikap wibawa</li> </ul>	Ordinal	3
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jelas dalam memberikan intruksi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pimpinan jelas dalam memberikan intruksi</li> </ul>	Ordinal	4
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tegas dalam menerapkan sanksi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pimpinan tegas dalam menerapkan sanksi kepada karyawan yang melanggar</li> </ul>	Ordinal	5
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jujur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pimpinan selalu jujur dalam setiap perkataannya</li> </ul>	Ordinal	6
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pimpinan selalu adil dalam berbuat</li> </ul>	Ordinal	7
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mempunyai disiplin kerja yang tinggi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pimpinan mempunyai disiplin kerja yang tinggi</li> </ul>	Ordinal	8
	<p><i>Inspirational motivation</i> (memberikan motivasi dan inspirasi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mampu menumbuhkan rasa antusias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan pimpinan menumbuhkan rasa antusias</li> </ul>	Ordinal	9
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• optimis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pimpinan selalu optimis</li> </ul>	Ordinal	10
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menerima saran dari karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pimpinan menerima saran dari karyawan</li> </ul>	Ordinal	11
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat menjadi motivator</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pimpinan dapat menjadi motivator</li> </ul>	Ordinal	12
	<p><i>Intellectual Stimulation</i> (Mendorong karyawan untuk selalu kreatif dan inovatif)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberikan kesempatan berpendapat kepada karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pimpinan memberikan kesempatan berpendapat kepada karyawan dalam pengambilan keputusan</li> </ul>	Ordinal	13

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberikan kepercayaan kepada karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pimpinan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan caranya sendiri</li> </ul>	Ordinal	14
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberikan solusi terhadap masalah pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pimpinan selalu memberikan solusi terhadap masalah pekerjaan yang dihadapi karyawan</li> </ul>	Ordinal	15
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mempunyai hubungan komunikasi yang baik dengan karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pimpinan mempunyai hubungan komunikasi yang baik dengan karyawan</li> </ul>	Ordinal	16
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mampu melihat potensi dan keinginan bawahannya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan pimpinan melihat potensi dan keinginan bawahan</li> </ul>	Ordinal	17
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memperhatikan pengembangan karir karyawannya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pimpinan selalu memperhatikan pengembangan karir karyawannya</li> </ul>	Ordinal	18
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberikan bimbingan kepada karyawan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pimpinan selalu memberikan bimbingan kepada karyawan.</li> </ul>	Ordinal	19
Kepuasan kerja (X2)  Kepuasan kerja didefinisikan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negative berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya	Faktor Psikologis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesesuaian minat dengan jabatan yang duduki</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesesuaian minat dengan jabatan yang diduduki</li> </ul>	Ordinal	20
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak mudah jenuh dalam melakukan pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat karyawan tidak mudah jenuh dalam melakukan pekerjaan</li> </ul>	Ordinal	21
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merasa aman ketika bekerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat karyawan merasa aman ketika bekerja</li> </ul>	Ordinal	22

<p>Hariandja Marihot T.E (2009:290)</p> <p>Dimensi Edy Sutrisno (2010:80)</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Di tempatkan pada pekerjaannya sesuai dengan bakat dan keterampilan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat karyawan ditempatkan pada pekerjaannya sesuai dengan bakat dan keterampilan</li> </ul>	Ordinal	23
	Faktor sosial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mempunyai hubungan komunikasi baik dengan rekan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat karyawan mempunyai hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja</li> </ul>	Ordinal	24
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompak dalam bekerjasama</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat karyawan kompak dalam bekerjasama dengan rekan kerja</li> </ul>	Ordinal	25
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat karyawan dan rekan kerja selalu berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan</li> </ul>	Ordinal	26
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atasan memberikan arahan yang jelas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat atasan memberikan arahan yang jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan kepada karyawan</li> </ul>	Ordinal	27
	Faktor fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan kemampuan</li> </ul>	Ordinal	28
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beban kerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat beban kerja karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan</li> </ul>	Ordinal	29
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sarana sesuai dengan kebutuhan dalam bekerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat sarana yang sesuai dengan kebutuhan dalam bekerja</li> </ul>	Ordinal	30

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penempatan peralatan kantor memudahkan dalam bekerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat penempatan peralatan kantor sangat memudahkan karyawan dalam bekerja</li> </ul>	Ordinal	31
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengaturan suhu, cahaya dan kebersihan lingkungan kerja tempat bekerja sudah memenuhi standar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat Pengaturan suhu, cahaya dan kebersihan lingkungan kerja tempat bekerja sudah memenuhi standar</li> </ul>	Ordinal	32
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji yang diterima sesuai dengan UMR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat gaji yang diterima sesuai dengan UMR</li> </ul>	Ordinal	33
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan</li> </ul>	Ordinal	34
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perusahaan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat perusahaan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja</li> </ul>	Ordinal	35
	Faktor Finansial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tunjangan yang diterima sesuai dengan jabatan dan masa kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tunjangan yang diterima sesuai dengan jabatan dan masa kerja</li> </ul>	Ordinal	36
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemudahan memperoleh kesempatan peningkatan karir selama bekerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemudahan memperoleh kesempatan peningkatan karir selama bekerja</li> </ul>	Ordinal	37
Kinerja (Y)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengutamakan kualitas kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat karyawan dalam mengutamakan kualitas kerja</li> </ul>	Ordinal	38

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber

<p>manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya</p> <p>A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2010:9)</p>	<i>Quality of Work</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesesuaian hasil kerja karyawan dengan standar yang telah ditentukan</li> </ul>	Ordinal	39
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan</li> </ul>	Ordinal	40
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teliti dalam bekerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja</li> </ul>	Ordinal	41
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat Karyawan selalu mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan</li> </ul>	Ordinal	42
	<i>Quantity of Work</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditentukan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesesuaian hasil kerja karyawan dengan target yang telah ditentukan</li> </ul>	Ordinal	43
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien</li> </ul>	Ordinal	44
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ul>	Ordinal	45
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menambah jam kerja/lembur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menambah jam kerja/lembur</li> </ul>	Ordinal	46
<i>Interpersonal Effectiveness</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompak dalam bekerjasama</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kekompakan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja</li> </ul>	Ordinal	47	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selalu berdiskusi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat karyawan dan rekan kerja selalu berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan</li> </ul>	Ordinal	48
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mampu bekerja dengan baik dalam team</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan karyawan bekerja dengan baik dalam team</li> </ul>	Ordinal	49
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saling menghargai pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat karyawan saling menghargai pekerjaan dengan rekan kerja</li> </ul>	Ordinal	50
	<i>Competencies</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memahami tugas yang harus diselesaikan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat karyawan memahami tugas yang harus diselesaikan</li> </ul>	Ordinal	51
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bisa menyelesaikan masalah pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat karyawan bisa dalam menyelesaikan masalah pekerjaan</li> </ul>	Ordinal	52
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mempunyai disiplin ilmu yang sesuai dengan pekerjaannya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat karyawan memiliki disiplin ilmu yang sesuai dengan pekerjaannya.</li> </ul>	Ordinal	53

Sumber: Hasil pengolahan data 2014

### 3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah :

#### a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui data perantara) dimana

**Lanni Dwijayanti, 2014** *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADETEX FILLAMENT II DI BANJARAN KABUPATEN BANDUNG*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

data primer ini dapat berbentuk opini subjek (orang) secara individu atau kelompok yang diperoleh dari penelitian lapangan yang menjadi objek penelitian dengan jalan mewawancarai manajer SDM serta karyawan di PT Adetex Fillament II

#### b. Data Sekunder

Data yang dikumpulkan dari sumber lain dengan pendekatan studi kepustakaan melalui literatur-literatur, jurnal, buku, catatan, laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan maupun dokumen perusahaan yang berhubungan dengan objek penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data tentang gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT Adetex Fillament II

**TABEL 3.2**  
**JENIS DAN SUMBER DATA**

Jenis Data	Sumber Data	Kategori Data
Data Perkembangan sektor perusahaan pengolahan triwulan I,II,III,IV 2012 dan triwulan I, II 2013	www.bappenas.go.id	Sekunder
Data <i>Turnover</i> Karyawan PT. Adetex Fillament II 4 Tahun Terakhir 2010 s/d 2013	Manager HRD PT. Adetex Fillament II	Sekunder
Data Pemberian Surat Peringatan PT. Adetex Fillament II Periode 2012 dan 2013	Manager HRD PT. Adetex Fillament II	Sekunder
Data Pemakaian Surat Ijin Keluar PT. Adetex Fillament II 2012 dan 2013	Manager HRD PT. Adetex Fillament II	Sekunder

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2014

### **3.2.4 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel**

#### **3.2.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2012:115) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan pada bagian Persiapan Weaving, MTC- Weaving, RND/QC/LAB, Printing, Processing dan Utility di PT Adetex Fillament II di Jln.Raya Banjaran Km.16.5 Kab.Bandung yang pada tahun 2014 berjumlah N= 993 orang karyawan.

#### **3.2.4.2 Sampel**

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini tidak mungkin semua populasi dapat penulis teliti, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya keterbatasan biaya, keterbatasan tenaga dan keterbatasan akan kesedian waktu. Oleh karena itu, peneliti diperkenankan mengambil sebagian dari objek populasi yang ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan pengertian sampel yang dikemukakan beberapa ahli maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Adetex Fillament II. Untuk menentukan sampel dari populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan suatu pengukuran yang dapat menghasilkan jumlah n. Rumus yang

digunakan adalah rumus Slovin (Husein Umar, 2008:141) yakni ukuran sampel yang merupakan perbandingan dari ukuran populasi dengan presentasi kelonggaran ketidaktelitian, karena dalam pengambilan sampel dapat ditolerir atau diinginkan.

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

Keterangan:

$n$  : Ukuran sampel

$N$  : Ukuran Populasi

$e$  : Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan sampel yang di dapat ditolerir atau taraf kesalahan ( $e = 0,1$ )

Dalam mendapatkan populasi ( $N$ ), maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan rata-rata. Berdasarkan rumus Slovin, maka ukuran sampel adalah sebagai berikut :

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

$$n = \frac{993}{1 + 993(0,1)^2}$$

$$n = \frac{993}{10,93}$$

$$n = 90,85 \text{ (dibulatkan menjadi 91)}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dalam penelitian ini diambil sampel sebanyak 91 orang.

### 3.2.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2012:116) “Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel”. Secara umum terdapat dua teknik sampling, yaitu: (1) teknik probability, dan (2) teknik non-probability. Teknik sampling probability adalah teknik yang memberi peluang yang sama kepada seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan teknik sampling non probability adalah tehnik sampling yang tidak memberikan peluang yang sama kepada seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling*, yaitu teknik sampling yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur sampel, pengambilan sampel dibedakan berdasarkan level jabatan, oleh karena itu digunakan *stratifield random sampling*. Adapun data dalam penarikan jumlah sampel disajikan dalam Tabel 3.3 berikut ini.

**TABEL 3.3**  
**TEKNIK PENARIKAN SAMPEL**

Jabatan	Teknik Perhitungan	Jumlah Sample
Manajer	-	6
Karyawan Persiapan Weaving	$11/993 \times 85 = 1$	1
Karyawan MTC-Weaving	$400/993 \times 85 = 34$	34
Karyawan RND/QC/LAB	$12/993 \times 85 = 1$	1
Karyawan Printing	$164/993 \times 85 = 14$	14
Karyawan Processing	$299/993 \times 85 = 26$	26
Karyawan Utility	$101/993 \times 85 = 9$	9
<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>993</b>	<b>91</b>

### 3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2010:224), Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data.

#### 1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2009:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

#### 2. Dokumentasi

Metode Dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data pendukung. Data yang diperoleh dengan metode ini antara lain :

##### 1. Struktur Organisasi Perusahaan

#### 3. Studi literatur

Studi literatur merupakan usaha pengumpulan informasi yang berhubungan dengan teori-teori yang ada kaitannya dengan masalah dan variabel yang diteliti, terdiri dari studi literatur mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Studi literatur tersebut didapat dari berbagai sumber, yaitu:

##### a. Perpustakaan

##### b. Skripsi, Tesis

##### c. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia

##### d. Media cetak dan media elektronik (internet)

### 3.2.6 Hasil Pengujian Validitas dan Realibitas

Dalam penelitian ini, data mempunyai kedudukan paling tinggi karena data merupakan gambaran dari variabel yang diteliti serta berfungsi sebagai pembentuk hipotesis. Oleh karena itu, benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian. Kebenaran suatu data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan yaitu valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu software komputer program SPSS (*Statistical Product for Service Solutions*) 21.0 for window.

#### 3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas

Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Adetex Fillament II, dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) ada pengaruhnya terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), dengan menafsirkan data yang terkumpul dari responden melalui kuesioner.

Valid berarti instrumen tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur Sugiyono (2012:172). Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.

Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Suharsimi Arikunto (2010:168) mengemukakan bahwa:

**Lanni Dwijayanti, 2014** PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADETEX FILLAMENT II DI BANJARAN KABUPATEN BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran interval. Adapun rumus yang dapat digunakan menurut Sugiyono (2012:241) adalah rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xiyi) - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{\{n\sum xi^2 - (\sum xi)^2\} \{n\sum yi^2 - (\sum yi)^2\}}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- x = Skor yang diperoleh subjek seluruh item
- y = Skor total
- $\sum x$  = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum x^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- n = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ).
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung}$  lebih kecil daripada  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ).

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 21.0 for windows. Besarnya koefisien korelasi diinterpretasikan dengan menggunakan Tabel 3.4 dibawah ini:

**TABEL 3.4**  
**INTERPRESTASI BESARNYA KOEFISIEN KORELASI**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
Antara 0,700 sampai dengan 1,000	Sangat Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,500	Tinggi
Antara 0,500 sampai dengan 0,400	Agak Tinggi
Antara 0,400 sampai dengan 0,300	Sedang
Antara 0,300 sampai dengan 0,200	Agak Tidak Tinggi
Antara 0,200 sampai dengan 0,100	Tidak Tinggi
Antara 0,100 sampai dengan 0,000	Sangat Tidak Tinggi

Sumber: Suharsimi Arikunto (2010:245)

Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tes tolak ukurnya dari peserta yang sama. Selanjutnya perlu diuji apakah koefisien validitas tersebut signifikan pada taraf kesalahan tertentu, artinya adanya koefisien validitas tersebut bukan karena faktor kebetulan, diuji dengan rumus statistik t sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono 2009:178})$$

Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut:

1. Nilai  $t$  dibandingkan dengan harga  $t_{\text{tabel}}$  dengan  $dk = n-2$  dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ .
2. Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka soal tersebut valid.
3. Jika  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  maka soal tersebut tidak valid.
4. Berdasarkan jumlah angket yang diuji sebanyak 20 kasus dengan tingkat kesalahan 5% dan derajat kebebasan ( $dk$ )  $n-2$  ( $20-2=18$ ), maka didapat nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,468.

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21 *for windows*, menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar jika dibandingkan dengan  $r_{\text{tabel}}$  yang bernilai **0,468**. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut ini:

**TABEL 3.5**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS GAYA KEPEMIMPINAN**  
**TRANSFORMASIONAL**

No	Pernyataan	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
<b><i>Idealized Influence</i></b>				
1	Pimpinan disenangi oleh karyawan	0,655	0,468	Valid
2	Pimpinan berani mengambil keputusan	0,731	0,468	Valid
3	Pimpinan berwibawa	0,564	0,468	Valid
4	Pimpinan jelas dalam memberikan instruksi	0,591	0,468	Valid
5	Pimpinan tegas dalam menerapkan sanksi kepada karyawan yang melanggar	0,869	0,468	Valid
6	Pimpinan selalu jujur dalam setiap perkataannya	0,523	0,468	Valid
7	Pimpinan selalu adil dalam berbuat	0,541	0,468	Valid
8	Pimpinan mempunyai disiplin kerja yang tinggi	0,602	0,468	Valid
<b><i>Inspirational Motivation</i></b>				
9	Pimpinan mampu menumbuhkan rasa antusias	0,530	0,468	Valid

Lanni Dwijayanti, 2014 *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADETEX FILLAMENT II DI BANJARAN KABUPATEN BANDUNG*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
10	Pimpinan selalu optimis bahwa tujuan perusahaan akan tercapai	0,530	0,468	Valid
11	Pimpinan menerima saran dari karyawan	0,731	0,468	Valid
12	Pimpinan dapat menjadi motivator	0,710	0,468	Valid
<b><i>Intellectual Stimulation</i></b>				
13	Pimpinan selalu memberikan kesempatan berpendapat kepada karyawan dalam setiap pengambilan keputusan	0,625	0,468	Valid
14	Pimpinan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan caranya sendiri	0,496	0,468	Valid
15	Pimpinan selalu memberikan jalan keluar terhadap masalah pekerjaan yang dihadapi karyawan	0,674	0,468	Valid
<b><i>Individualized Consideration</i></b>				
16	Pimpinan mempunyai hubungan komunikasi yang baik dengan karyawan	0,677	0,468	Valid
17	Pimpinan mampu melihat potensi dan keinginan bawahan	0,645	0,468	Valid
18	Pimpinan selalu memperhatikan pengembangan karir karyawannya	0,869	0,468	Valid
19	Pimpinan selalu memberikan bimbingan kepada karyawan.	0,639	0,468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2014 (Menggunakan SPSS 21.0 *for windows*)

Berdasarkan Tabel 3.5 pada instrumen gaya kepemimpinan transformasional dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator *Idealized Influence* dengan item pernyataan pimpinan tegas dalam menerapkan sanksi kepada karyawan yang melanggar dan pimpinan selalu memperhatikan pengembangan karir karyawannya yang bernilai 0,869. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator *Intellectual Stimulation* dengan item pernyataan Pimpinan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan caranya sendiri yang bernilai 0,496, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak tinggi.

**Lanni Dwijayanti, 2014** PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADETEX FILLAMENT II DI BANJARAN KABUPATEN BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berikut ini Tabel 3.6 mengenai hasil uji validitas variabel kepuasan kerja yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel  $X_2$ .

**TABEL 3.6**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KEPUASAN KERJA**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Faktor Psikologis</b>				
1	Kesesuaian minat dengan jabatan yang duduki	0,827	0,468	Valid
2	Tidak mudah jenuh dalam melakukan pekerjaan	0,649	0,468	Valid
3	Merasa aman ketika bekerja	0,599	0,468	Valid
4	Ditempatkan pada pekerjaannya sesuai dengan bakat dan keterampilan	0,584	0,468	Valid
<b>Faktor Sosial</b>				
5	Mempunyai hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja	0,626	0,468	Valid
6	Kompak dalam bekerjasama dengan rekan kerja	0,696	0,468	Valid
7	Selalu berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	0,640	0,468	Valid
8	Atasan memberikan arahan yang jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan kepada karyawan	0,571	0,468	Valid
<b>Faktor Fisik</b>				
9	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan	0,662	0,468	Valid
10	Beban kerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	0,774	0,468	Valid
11	Perusahaan menyediakan sarana yang sesuai dengan kebutuhan dalam bekerja	0,785	0,468	Valid
12	penempatan peralatan kantor sangat memudahkan karyawan dalam bekerja	0,676	0,468	Valid
13	Pengaturan suhu, cahaya dan kebersihan lingkungan kerja tempat bekerja sudah memenuhi standar	0,636	0,468	Valid
<b>Faktor financial</b>				
14	Gaji yang diterima sesuai dengan UMR	0,586	0,468	Valid
15	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan	0,665	0,468	Valid
16	Perusahaan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja	0,631	0,468	Valid
17	Tunjangan yang diterima sesuai dengan jabatan dan masa kerja	0,814	0,468	Valid
18	Kemudahan memperoleh kesempatan peningkatan karir selama bekerja	0,656	0,468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2014 (Menggunakan SPSS 21.0 for windows)

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrumen kepuasan kerja dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator faktor psikologis dengan item pernyataan kesesuaian minat dengan jabatan yang duduki yang bernilai 0,827. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator faktor sosial dengan item pernyataan atasan memberikan arahan yang jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan kepada karyawan yang bernilai 0,571, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak tinggi.

Berikut ini Tabel 3.7 mengenai hasil uji validitas variabel kinerja karyawan yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel Y.

**TABEL 3.7**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KINERJA KARYAWAN**

No	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
<b>QUALITY OF WORK</b>				
1	Selalu mengutamakan kualitas kerja	0,680	0,468	Valid
2	Hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan	0,625	0,468	Valid
3	karyawan selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan perusahaan	0,701	0,468	Valid
4	Teliti dalam melakukan pekerjaan	0,769	0,468	Valid
5	Selalu mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	0,620	0,468	Valid
<b>QUANTITY OF WORK</b>				
6	hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan	0,589	0,468	Valid
7	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien	0,629	0,468	Valid
8	Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,742	0,468	Valid
9	Dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menambah jam kerja/lembur	0,738	0,468	Valid
<b>INTERPERSONAL EFFECTIVENESS</b>				
10	Kekompakan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja	0,537	0,468	Valid
11	selalu berdiskusi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	0,576	0,468	Valid

**Lanni Dwijayanti, 2014** PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADETEX FILLAMENT II DI BANJARAN KABUPATEN BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
12	Mampu bekerja dengan baik dalam team	0,595	0,468	Valid
13	Saling menghargai pekerjaan dengan rekan kerja	0,595	0,468	Valid
<b>COMPETENCIES</b>				
14	Memahami tugas yang harus diselesaikan	0,530	0,468	Valid
15	Selalu bisa dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	0,470	0,468	Valid
16	Mempunyai disiplin ilmu yang sesuai dengan pekerjaannya	0,568	0,468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2014 (Menggunakan SPSS 21.0 for windows)

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrument variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator *quality of work* dengan item pernyataan Teliti dalam melakukan pekerjaan yang bernilai 0,769. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator *competencies* dengan item pernyataan selalu bisa dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang bernilai 0,470, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak tinggi.

### 3.1.6.2 Pengujian Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010:183) “Reliabilitas adalah pengukuran yang berkali-kali menghasilkan data yang sama atau konsisten”. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2009:178) “Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu”.

Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Reliabilitas merupakan salah satu ciri instrumen pengukuran yang baik.

**Lanni Dwijayanti, 2014** PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADETEX FILLAMENT II DI BANJARAN KABUPATEN BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya yang berarti skor hasil pengukuran tersebut terbebas dari kekeliruan pengukuran (*measurement error*). Tinggi rendahnya reliabilitas secara empiris ditunjukkan dengan suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas (Alpha Cronbach).

Walaupun secara teori besarnya koefisien reliabilitas berkisar antara 0,00 – 1,00, tetapi pada kenyataannya koefisien reliabilitas sebesar 1,00 tidak pernah tercapai dalam suatu pengukuran karena manusia sebagai subjek psikologis penelitian merupakan sumber kekeliruan yang potensial

Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian dilakukan dengan rumus Alpha. Rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right]$$

(Husein Umar, 2008:170)

Keterangan:

- $r_{11}$  = Reliabilitas instrumen  
 $k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau butir soal  
 $S_t^2$  = Deviasi standar total  
 $\sum S_b^2$  = Jumlah deviasi standar butir

Sedangkan rumus variansnya adalah:

**Lanni Dwijayanti, 2014** PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADETEX FILLAMENT II DI BANJARAN KABUPATEN BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$$S^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{n-1}$$

(Husein Umar, 2008:172)

Keterangan:

- N = Jumlah sampel  
n = Jumlah responden  
X = Nilai skor yang dipilih  
 $S^2$  = Nilai varians

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal seluruh item ( $r_i > r_{\text{tabel}}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel)
2. Jika koefisien internal seluruh item ( $r_i \leq r_{\text{tabel}}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak variabel)

Berdasarkan jumlah angket yang diuji kepada sebanyak 20 responden dengan tingkat signifikansi 0,5% dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  ( $20-2=18$ ) maka didapat nilai r tabel sebesar **0,468**. Hasil pengujian reliabilitas instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 *for windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r_{\text{tabel}}$ . Hal ini dapat dilihat dalam Tabel dilihat dalam Tabel 3.8 berikut.

**TABEL 3.8**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS**

NO.	VARIABEL	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	KET
1.	Kepemimpinan Transformasional	0,936	0,468	Reliabel

Lanni Dwijayanti, 2014 *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADETEX FILLAMENT II DI BANJARAN KABUPATEN BANDUNG*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

NO.	VARIABEL	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	KET
2.	Kepuasan kerja	0,941	0,468	Reliabel
3.	Kinerja karyawan	0,923	0,468	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2014 (Menggunakan SPSS 21.0 *For Windows*)

### 3.2.7 Rancangan Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah data. Secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu:

- a. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan artinya memeriksa isi instrument pengumpulan data.
- b. *Coding*, yaitu memberi skor atau kode untuk setiap opsi dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 1-2-3-4-5.

**TABEL 3.9**  
**KRITERIA BOBOT NILAI ALTERNATIF**

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/ sangat baik/ sangat kuat/ selalu/ sangat sesuai	5
Tinggi/ baik/ kuat/ sering/ sesuai	4
Kurang tinggi/ kurang baik/ kurang kuat/ kadang-kadang/ kurang sesuai	3
Rendah/ buruk/ lemah/ jarang/ tidak sesuai	2
Sangat rendah/ sangat buruk/ sangat lemah/ tidak	1

Lanni Dwijayanti, 2014 *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADETEX FILLAMENT II DI BANJARAN KABUPATEN BANDUNG*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pernah/ sangat tidak sesuai	
-----------------------------	--

c. *Tabulating*, maksudnya menghitung hasil skoring dan dihitung dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

d. Analisis Deskriptif, analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya. Analisis ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a) Menentukan jumlah Skor Kriteria (SK) dengan menggunakan

rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Dimana:

ST = skor tertinggi

JB = jumlah butir

JR = jumlah responden

b) Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriteria, untuk mencari jumlah skor hasil angket menggunakan rumus:

$$\sum Xi = X1 + X2 + X3 + \dots + Xn$$

$Xi$  = jumlah skor hasil angket variabel X

$X1-Xn$  = jumlah skor angket masing-masing responden

c) Membuat daerah kategori kontinum, untuk melihat bagaimana gambaran variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden,

maka peneliti membagi daerah kategori kontinum kegalan tiga tingkatan sebagai berikut:

Tinggi =  $ST \times JB \times JR$

Sedang =  $SS \times JB \times JR$

Rendah =  $SR \times JB \times JR$

Dimana:

ST = skor tertinggi

SS = skor sedang

SR = skor rendah

JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

- d) Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor untuk disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dan kinerja (Y).
- e. Analisa verifikatif, analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh variabel-variabel X terhadap variabel Y.

### **1. Method of Successive Interval (MSI)**

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penetapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)* dengan langkah-langkah berikut:

- a. Perhatikan setiap butir

**Lanni Dwijayanti, 2014** PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADETEX FILLAMENT II DI BANJARAN KABUPATEN BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- b. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
- d. Tentukan proporsi kumulatif
- e. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif
- f. Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh
- g. Tentukan skala (*skala value*) dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

- h. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k$$

$$K = [1 + NS_{min}]$$

### 3.2.7.1 Rancangan Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Menurut Uma Sekaran (2009:158), analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi.

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan Transformasional

Variabel  $X_1$  terfokus pada penelitian terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang meliputi *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspirational motivation* (motivasi inspiratif), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (pertimbangan individual).

## 2. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Variabel  $X_2$  terfokus pada penelitian terhadap kepuasan kerja meliputi terdiri dari faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial

## 3. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Variabel Y terfokus pada penelitian terhadap kinerja karyawan yang meliputi *Quality of work*, *Quantity of work*, *interpersonal effectiveness*, *Competencies*.

Untuk mengkategorikan perhitungan, digunakan kriteria penafsiran yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan pada tabel 3.10 berikut ini:

**TABEL 3.10**  
**KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN**

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya

Lanni Dwijayanti, 2014 *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADETEX FILLAMENT II DI BANJARAN KABUPATEN BANDUNG*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% - 99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Moh. Ali (1985:184)

### 3.2.7.2 Analisis Verifikatif Menggunakan Regresi Linear Berganda dan Analisis Korelasi

Teknik analisis data secara verifikatif yang digunakan pada penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dikarenakan variabel yang dianalisis dalam penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel independen. Analisis ini digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh variabel  $X_1$  yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan  $X_2$  yaitu kepuasan kerja terhadap variabel  $Y$  yaitu kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

#### 1) Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2010:243), “Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi.”

Regresi linear berganda rumus umumnya ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Sugiyono (2010:262)

Keterangan:

**Lanni Dwijayanti, 2014** PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADETEX FILLAMENT II DI BANJARAN KABUPATEN BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Y = variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a = konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = koefisien regresi

X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> = variabel bebas (Gaya kepemimpinan transformasional dan Kepuasan kerja)

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi adalah sebagai berikut:

- a. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a dan b yaitu :  $\sum X_i$ ,  $\sum Y_i$ ,  $\sum X_i Y_i$ ,  $\sum X_i^2$ ,  $\sum Y_i^2$ , serta
- b. Mencari koefisien regresi a dan b dengan rumus yang dikemukakan oleh Sugiyono (2008:206) sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum Y_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{N \sum X_i^2 - \sum X_i^2}$$

$$b = \frac{N \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{N \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik dan turunnya X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> akan membuat nilai Y juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai Y ini akan bervariasi namun nilai Y yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

## 2) Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara

**Lanni Dwijayanti, 2014** PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADETEX FILLAMENT II DI BANJARAN KABUPATEN BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

variabel yang diteliti. Untuk perhitungan koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi ganda.

Korelasi ganda merupakan hubungan secara bersama-sama antara  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$ . Pada penelitian ini korelasi ganda yang dimaksud merupakan hubungan antara variabel sistem penghargaan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Adapun rumus korelasi ganda adalah sebagai berikut:

$$R_{y.x_1.x_2} = \sqrt{\frac{r^2 yx_1 + r^2 yx_2 - 2 r yx_1 r yx_2 r x_1 x_2}{1 - r^2 x_1 x_2}}$$

Sumber : Sugiyono (2009:222)

Keterangan :

$r$  = Koefisien validitas item yang dicari

$X$  = Skor yang diperoleh subjek seluruh item

$Y$  = Skor total

$\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi  $X$

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi  $Y$

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi  $X$

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi  $Y$

$R_{y.x_1.x_2}$  = Korelasi antara variabel  $X_1, X_2$  secara dengan variabel  $Y$

$ryx_1$  = Korelasi antara  $X_1$  dengan  $Y$

$ryx_2$  = Korelasi antara  $X_2$  dengan  $Y$

$rx_1x_2$  = Korelasi antara  $X_1$  dengan  $X_2$

Selanjutnya untuk mengetahui koefisien korelasi kuat rendahnya hubungan pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), digunakan klasifikasi koefisien korelasi pada tabel 3.11 di bawah ini

**Lanni Dwijayanti, 2014** PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADETEX FILLAMENT II DI BANJARAN KABUPATEN BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

**TABEL 3.11**  
**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI KOEFISIEN**  
**KORELASI**

Koefisien Korelasi	Klasifikasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2010:95)

### 3) Koefisien Determinasi

Untuk menguji seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y maka digunakan koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Dimana :

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Sebelum nilai  $r^2$  digunakan untuk membuat kesimpulan terlebih dulu diuji apakah nilai-nilai  $r^2$  ini terletak dalam daerah penerimaan atau penolakan  $H_0$ . Untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y dapat dikategorikan sebagai berikut

**TABEL 3.12**  
**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH**  
**(GUILFORD)**

**Lanni Dwijayanti, 2014** *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADETEX FILLAMENT II DI BANJARAN KABUPATEN BANDUNG*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Koefisien Korelasi	Klasifikasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

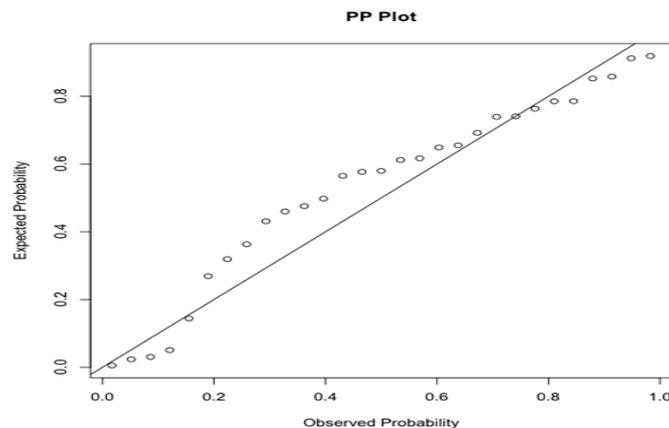
Sumber: Sugiyono (2011:184)

### 3.1.1 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Asumsi Normalitas

Salah satu syarat untuk melakukan analisis regresi ialah normalitas. Data yang mengandung data ekstrim biasanya tidak memenuhi normalitas. Jika sebaran data mengikuti sebaran normal, maka populasi dari mana data diambil berdistribusi normal dan akan dianalisis menggunakan analisis prametik. Pada penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak akan dilakukan dengan menggunakan *Normal Propability Port*.

Suatu model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Propability Port* yaitu dari kiri bawah kanan atas. Pengujian kenormalan data juga dilakukan menggunakan uji *Liliefors* yang diolah menggunakan SPSS. Kriteria pengujian adalah jika signifikansi  $> 0,05$  maka data dikatakan berdistribusi normal. Gambar 3.1 memperhatikan *normal Propability Port* yang digunakan untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak.



**GAMBAR 3.1**  
**GARIS NORMAL PROPABILITY PORT**

#### **b. Uji Linearitas Data**

Uji linearitas regresi variabel  $X_1$  dan  $X_2$  atas variabel  $y$ , dimaksudkan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan linear antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan variabel  $y$ . Pengujian linearitas data dapat dibuktikan melalui test  $F_{\text{test}}$ . Berdasarkan tabel ANOVA, dapat diketahui besarnya  $F_{\text{hitung}}$  melalui uji ANOVA atau  $F_{\text{test}}$  sedangkan besarnya  $F_{\text{tabel}}$  diperoleh dengan melihat tabel F melalui DK pembilang (dk tuna cocok,  $k-2$ ) dan dk penyebut (dk kesalahan,  $n-k$ ) dengan taraf kesalahan ( $\alpha$ ) = 0,10. Dengan kriteria, tolak hipotesis model regresi linear jika  $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak artinya data tidak linear. Jika sebaliknya  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima artinya data linear.

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Dalam persamaan regresi berganda, perlu diuji mengenai sama atau tidaknya varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, disebut homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama maka disebut terjadi heteroskedastisitas.

**Lanni Dwijayanti, 2014** PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADETEX FILLAMENT II DI BANJARAN KABUPATEN BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Homoskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar di bawah ataupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.

#### **d. Uji Autokorelasi**

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak untuk dipakai prediksi. Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dapat dengan uji Durbin-Watson dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW di bawah -2 ( $DW < -2$ )
- 2) Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW berada diantara -2 dan +2 atau  $-2 < DW < +2$
- 3) Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW di atas +2 atau  $DW > +2$

#### **e. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas ialah sebagai berikut:

- 1) Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi tetapi secara individual variabel bebasnya banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.

**Lanni Dwijayanti, 2014** *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADETEX FILLAMENT II DI BANJARAN KABUPATEN BANDUNG*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- 2) Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas. Jika ada korelasi yang cukup tinggi umumnya diatas 0,90 maka hal ini mengindikasi adanya multikolinieritas.
- 3) Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF).

### 3.1.2 Uji Hipotesis

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear ganda. Untuk uji global regresi dilakukan dengan uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{SSR/k}{SSE/[n-(k-1)]}$$

Sumber: Anwar Sanusi (2011:143)

Keterangan:

F	= F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel
SSR	= keragaman regresi
SSE	= keragaman kesalahan
k	= jumlah variabel bebas
n	= jumlah sampel penelitian

Bila F hitung > F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Bila F hitung ≤ F tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Untuk menguji keberartian koefisien korelasi antara variabel X dan Y dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Sumber: Anwar Sanusi (2011:144)

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis pengaruh yang diajukan harus dicari terlebih dahulu nilai dari  $t_{hitung}$  dan dibandingkan dengan nilai dari  $t_{tabel}$ , dengan taraf kesalahan  $\alpha = 5\%$  atau  $\alpha = 0,05$  dengan derajat dk (n-2) serta uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan, maka:

$t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

#### 1. Hipotesis 1

$H_0 : \rho \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_a : \rho > 0$ , artinya terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

#### 2. Hipotesis 2

$H_0 : \rho \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

$H_0 : \rho > 0$ , artinya terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

### 3. Hipotesis 3

$H_0 : \rho \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_0 : \rho > 0$ , artinya terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.