

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:41), objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal objektif, valid dan *reliable* tentang suatu hal (variabel tertentu). Dalam penelitian ini objek penelitian adalah pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung yaitu salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa transportasi yang beralamatkan di Jalan Perintis Kemerdekaan No. 1, Babakan Ciamis, Sumurbandung, Bandung. Adapun yang akan menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Direktorat SDM dan Umum/ MC PT. KAI (Persero) Bandung yang berjumlah 110 orang karyawan.

3.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:2) definisi metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan variabelnya, jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2016:53) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain". Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Sedangkan penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2017) diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dengan penelitian deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini, maka akan diperoleh gambaran mengenai kepemimpinan transformasional, kompensasi

dan kepuasan kerja. Dan penelitian verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data di lapangan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data dan akan di uji apakah ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.2.2 Desain Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:90), “Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai rancangan kegiatan yang akan dilaksanakan”. Sehingga dapat diketahui antara variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi. Desain penelitian dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Desain kausalitas bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal atau mendapatkan bukti hubungan sebab-akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya yang diteliti. Hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya, yang diteliti dalam hal ini adalah pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi yang selanjutnya akan dianalisis dan diinterpretasikan untuk dicari pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

3.3 Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

3.3.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:38) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan hal tersebut dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yang akan kemukakan, yaitu:

a. Variabel Bebas (Independent Variable)

Menurut Sugiyono (2016:39) variabel bebas (independent variable) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional (X_1) dan kompensasi (X_2).

b. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Menurut Sugiyono (2016:39) variabel dependen/terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel terikat adalah Kepuasan Kerja (Y).

3.3.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel menjelaskan mengenai variabel yang diteliti, konsep, indikator, serta skala pengukuran yang akan dipahami dalam operasionalisasi variabel penelitian. Tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kepemimpinan Transformasional (X1) Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan diri sendiri mereka demi keuntungan organisasi (Robbins and Judge, 2015)	<i>Idealized influence</i>	Kemampuan pimpinan dalam menjelaskan visi dan misi perusahaan	a. Tingkat kemampuan pimpinan dalam menjelaskan visi perusahaan kepada pegawai	Ordinal
			b. Tingkat kemampuan pimpinan dalam menjelaskan misi perusahaan kepada pegawai	Ordinal
		Kemampuan pimpinan dalam menanamkan kebanggaan terhadap pekerjaan	Tingkat kemampuan pimpinan dalam menanamkan kebanggaan terhadap pekerjaan	Ordinal
		Pimpinan mampu memiliki rasa menghormati dan kepercayaan dalam bekerja	a. Tingkat kemampuan pimpinan dalam menghargai hasil pekerjaan pegawai	Ordinal
	b. Tingkat kemampuan pimpinan dalam memberikan kepercayaan kepada pegawainya dalam bekerja		Ordinal	
	<i>Inspirational motivation</i>	Kemampuan pimpinan	Tingkat kemampuan pimpinan dalam	Ordinal

		dalam mengkomunikasikan harapan perusahaan kepada pegawai	mengkomunikasikan harapan perusahaan kepada pegawai baik secara lisan maupun tulisan	
		Kemampuan pimpinan dalam mempengaruhi cara pandang karyawan	Tingkat kemampuan pimpinan dalam mempengaruhi cara pandang karyawan akan pekerjaannya	Ordinal
		Kemampuan pimpinan sebagai motivator	Tingkat kemampuan pimpinan dalam mendorong pegawai untuk meningkatkan motivasinya dalam bekerja	Ordinal
	<i>Intellectual stimulation</i>	Kemampuan pimpinan dalam meningkatkan kecerdasan pegawai	Tingkat kemampuan pimpinan dalam menggali potensi diri pegawai	Ordinal
		Kemampuan pimpinan dalam memberikan <i>challenge</i> yang menantang untuk menguji bawahannya	Tingkat kemampuan pimpinan dalam memberikan <i>challenge</i> yang menantang untuk menguji bawahannya	Ordinal
		Kemampuan pimpinan dalam melibatkan bawahan untuk memecahkan masalah	Tingkat kemampuan pimpinan dalam melibatkan bawahan untuk memecahkan masalah	Ordinal
	<i>Individualized consideration</i>	Kemampuan pimpinan dalam menghormati bawahannya	Tingkat kemampuan pimpinan dalam menghormati bawahannya	Ordinal
		Kemampuan pimpinan dalam memperlakukan pegawai secara individual	Tingkat kemampuan pimpinan dalam mengenal setiap pribadi pegawai	Ordinal

		Kemampuan pimpinan dalam mendorong komunikasi dua arah kepada pegawai	Tingkat kemampuan pimpinan dalam menerima saran dan keluhan dari pegawai	Ordinal
<p>Kompensasi (X2)</p> <p>Kompensasi adalah semua bentuk gaji yang dibayarkan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan (Gary Dessler, 2016)</p>	Kompensasi Langsung	Gaji	a. Tingkat kesesuaian gaji dengan beban pekerjaan	Ordinal
			b. Tingkat kesesuaian gaji dalam memenuhi kebutuhan fisik	Ordinal
		Insentif	Tingkat kesesuaian insentif dengan beban pekerjaan	Ordinal
		Komisi	Tingkat kesesuaian komisi dengan beban pekerjaan lain yang diberikan	Ordinal
		Bonus	Tingkat kesesuaian bonus dengan hasil kerja	Ordinal
	Kompensasi Tidak Langsung	Asuransi	a. Tingkat kesesuaian asuransi yang diberikan dibandingkan perusahaan BUMN lain	Ordinal
			b. Tingkat kesesuaian asuransi dengan program perusahaan	
			Tunjangan	Tingkat kesesuaian tunjangan yang diberikan dibandingkan perusahaan BUMN lain
<p>Kepuasan Kerja (Y)</p> <p>kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dipandang</p>	Kepuasan terhadap Gaji (<i>Pay</i>)	a. Kepuasan terhadap kesesuaian gaji dengan pekerjaan yang dilakukan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkatan kepuasan terhadap kesesuaian gaji dengan pekerjaan yang dilakukan 	Ordinal
		b. Kepuasan terhadap bonus dan tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepuasan terhadap bonus dan tunjangan 	Ordinal

penting (Luthans, 2011:141)	Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri (<i>The Workers It Self</i>)	a. Kepuasan terhadap kesesuaian penempatan kerja karyawan sesuai keahlian	• Tingkat kepuasan terhadap kesesuaian penempatan kerja karyawan sesuai keahlian	Ordinal
		b. Kepuasan terhadap fasilitas pekerjaan yang diberikan	• Tingkatan kepuasan terhadap fasilitas pekerjaan yang diberikan	Ordinal
	Kepuasan terhadap Rekan Kerja (<i>Co-Workers</i>)	Kepuasan kerja dengan tim	• Tingkatan kepuasan terhadap kerja sama tim	Ordinal
			• Tingkat kepuasan terhadap dukungan dari rekan kerja	Ordinal
	Kepuasan terhadap Kesempatan Promosi (<i>Promotion Opportunitie</i>)	a. Kepuasan terhadap peluang promosi jabatan	• Tingkat kepuasan terhadap peluang promosi jabatan	Ordinal
		b. Kepuasan terhadap kebijakan perusahaan dalam promosi jabatan	• Tingkat kepuasan terhadap kebijakan perusahaan dalam promosi jabatan	Ordinal
	Kepuasan terhadap Pengawasan (<i>Supervision</i>)	a. Kepuasan terhadap pengawasan yang diberikan	• Tingkat kepuasan terhadap pengawasan kepada karyawan	Ordinal
		b. Kepuasan terhadap hubungan dengan atasan	• Tingkat kepuasan terhadap hubungan dengan atasan	Ordinal

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Direktorat SDM dan Umum/ MC PT. KAI (Persero) Bandung yang berjumlah 110 orang karyawan.

3.4.2 Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016:81), sehingga jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi pada penelitian.

Teknik penarikan sampel bertujuan memudahkan peneliti dalam menentukan sampel yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2016:81) teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Jadi, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 110 orang karyawan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang tepat sangat penting, karena menentukan baik buruknya suatu penelitian.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi, yaitu pengamatan terhadap objek penelitian dengan memakai alat indera, terutama mata, dan membuat catatan hasil pengamatan itu. Pada penelitian deskriptif, observasi langsung bermanfaat untuk mengumpulkan data dan informasi, baik mengenai aspek-aspek material maupun tingkah laku manusia. Dengan observasi diharapkan memperoleh data yang benar-benar alami dari berbagai aktivitas subjek penelitian.
2. Wawancara. Dilakukan melalui pembicaraan berupa tanya jawab dengan pihak-pihak yang dianggap perlu untuk memperoleh data-data mengenai masalah yang diteliti.
3. Angket, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka. Pada penelitian ini akan

digunakan kuesioner tertutup, di mana jawaban untuk setiap bulir pertanyaan/pernyataan telah tersedia.

Langkah-langkah penyusunan angket adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun kisi-kisi angket atau daftar pertanyaan.
- b. Merumuskan item-item untuk pertanyaan dan alternatif jawabannya.
Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup.
- c. Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Adapun kriteria pembobotan nilai dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pernyataan Positif	Bobot Pernyataan Negatif
Sangat setuju/selalu/sangat tinggi	5	1
Sangat tinggi/sering/sangat baik	4	2
kadang-kadang/kurang baik/kurang setuju	3	3
Tidak setuju/tidak baik/jarang	2	4
Sangat tidak setuju/tidak pernah/tidak baik	1	5

4. Studi Dokumentasi. Melakukan studi yang bersumber dari arsip dokumen yang dimiliki oleh PT. KAI (Persero) Bandung. Dokumentasi dilakukan terutama untuk memperkuat metode pengumpulan data dari observasi dan wawancara.
5. Studi Kepustakaan. Studi ini digunakan untuk memperoleh teori pendekatan yang berkenaan dengan penelitian ini. Teori-teori yang mendukung, terutama yang bersangkutan dengan masalah yang diteliti.

3.6 Jenis dan Sumber data

Sumber data penelitian adalah sumber data yang diperlukan untuk penelitian. Penulis menggunakan beberapa jenis dan sumber data yang menunjang penelitian dan untuk memperoleh informasi yang lengkap baik mengenai objek penelitian maupun hal-hal yang mendukung dalam pembuatan penelitian.

1. Data primer

Data primer merupakan sumber data yang diinginkan dapat diperoleh secara langsung dengan penelitian. Sumber data primer adalah karyawan di Direktorat SDM dan Umum/ MC PT. KAI (Persero) Bandung.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang subjeknya tidak langsung berhubungan dengan objek penelitian, tetapi sifatnya hanya membantu dan dapat memberikan informasi untuk bahan penelitian.

Tabel 3.3
Sumber Data Penelitian

No	Data Penelitian	Jenis Data
1.	Wawancara kepada beberapa karyawan	Primer
2.	Kuesioner penelitian	Primer
3.	Jumlah karyawan PT. KAI (Persero) Bandung	Sekunder
4.	Hasil survey kepuasan kerja karyawan PT. KAI (Persero)	Sekunder

3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, skor item tersebut dikorelasikan dengan total item-item tersebut.

Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* (Arikunto, 2010) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Korelasi Product Moment

N : Jumlah Populasi

$\sum X$: Jumlah skor butir (x)

$\sum Y$: Jumlah skor variabel (y)

$\sum X^2$: Jumlah skor butir kuadrat (x)

$\sum Y^2$: Jumlah skor butir variabel (y)

$\sum xy$: Jumlah perkalian butir (x) dan skor variabel (y)

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

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

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 22.0 for windows*.

Tabel 3.4

Hasil Pengujian Validitas X1 (Gaya Kepemimpinan Transformasional)

No. Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,664	0,361	<i>Valid</i>
2.	0,518	0,361	<i>Valid</i>
3.	0,685	0,361	<i>Valid</i>
4.	0,625	0,361	<i>Valid</i>
5.	0,531	0,361	<i>Valid</i>
6.	0,591	0,361	<i>Valid</i>
7.	0,442	0,361	<i>Valid</i>
8.	0,591	0,361	<i>Valid</i>
9.	0,487	0,361	<i>Valid</i>
10.	0,696	0,361	<i>Valid</i>
11.	0,701	0,361	<i>Valid</i>
12.	0,770	0,361	<i>Valid</i>
13.	0,731	0,361	<i>Valid</i>
14.	0,400	0,361	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22.0 for Windows

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Validitas X2 (Kompensasi)

No. Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,624	0,361	<i>Valid</i>
2.	0,709	0,361	<i>Valid</i>
3.	0,718	0,361	<i>Valid</i>
4.	0,681	0,361	<i>Valid</i>
5.	0,833	0,361	<i>Valid</i>
6.	0,660	0,361	<i>Valid</i>
7.	0,505	0,361	<i>Valid</i>
8.	0,636	0,361	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22.0 for Windows

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Validitas Y (Kepuasan Kerja)

No. Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,491	0,361	<i>Valid</i>
2.	0,573	0,361	<i>Valid</i>
3.	0,679	0,361	<i>Valid</i>
4.	0,574	0,361	<i>Valid</i>
5.	0,677	0,361	<i>Valid</i>
6.	0,668	0,361	<i>Valid</i>
7.	0,560	0,361	<i>Valid</i>
8.	0,666	0,361	<i>Valid</i>
9.	0,816	0,361	<i>Valid</i>
10.	0,804	0,361	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22.0 for Windows

3.7.2 Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan dalam waktu berbeda.

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2014). Reliabel artinya dapat dipercaya. Tujuan reliabilitas adalah untuk suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas mempunyai dua jenis yaitu reliabilitas eksternal jika ukuran atau kontinumnya berada diluar instrumen dan reliabilitas internal jika perhitungan dilakukan berdasarkan data dari instrumen tersebut.

Ada dua cara untuk menguji reliabilitas eksternal suatu instrumen yaitu dengan teknik paralel dan teknik ulang, sedangkan reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisis data dari hasil pengesanan. Untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai (misal: 0-100 atau 0-10) atau yang terbentuk skala (misal: 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya) maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir

$\sigma^2 t$ = Jumlah varian total

Rumus Variannya adalah:

$$\sigma^2 t = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

$\sigma^2 t$ = Harga varians total

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat skor total

$(\sum x)^2$ = jumlah kuadrat dari jumlah skor total

n = jumlah responden

keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- ✓ Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
- ✓ Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 22.0 for windows*

Apabila skala tersebut di kelompokkan dalam lima kelas dengan range yang sama, maka ukuran kemantapan Alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 3.7

Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 - 0,20	Kurang reliabel
0,20 - 0,40	Agak reliabel
0,40 - 0,60	Cukup reliabel
0,60 - 0,80	Reliabel
0,80 - 1,00	Sangat reliabel

Tabel 3.8

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Peran Kepemimpinan	0,751	0,60	Reliabel
Etos Kerja Islami	0,766	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan	0,761	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22.0 for Windows

Hasil uji reliabilitas variabel X1, X2 dan Y dengan menggunakan bantuan program *SPSS 22.0 for windows* dinyatakan reliabel karena nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} .

3.8 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.8.1 Rancangan Analisis Data

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

- Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data (termasuk pula kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang terlepas atau sobek).

- b. *Coding*, yaitu pemberian 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 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

Tabel 3.9

Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/ sangat baik/ selalu/ tidak pernah	5
Tinggi/ baik/ setuju/ sering/ jarang	4
Sedang/ kadang – kadang/kurang baik/kurang setuju	3
Rendah/ tidak setuju/ jarang/ tidak baik/ sering	2
Sangat rendah/ sangat tidak baik/ sangat tidak setuju/ tidak pernah/ selalu	1

- c. *Tabulating*, artinya menghitung hasil scoring dan dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

Tabel 3.10

Tabel Rekapitulasi Data

Responden	Skor Item			
	1	2	3	N
1				
2				
3				
N				

- d. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya. Terutama untuk melihat gambaran secara umum penilaian responden untuk masing-masing penelitian. Untuk pengategorian penilaian responden dilakukan dengan menentukan kategori tinggi, sedang, rendah, terlebih dahulu harus menentukan indeks minimum, maksimum dan intervalnya. Analisis ini dilakukan dengan rumus (Sugiyono, 2016) sebagai berikut:

- a) Menentukan jumlah Skor Kontinum (SK) dengan menggunakan rumus:

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

dimana: ST = skor tertinggi

JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

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

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

dimana: X_i = jumlah skor hasil angket variabel X

$X_1 - X_n$ = jumlah skor angket masing-masing responden

- c) Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka peneliti membagi daerah kategori kontinum ke dalam 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

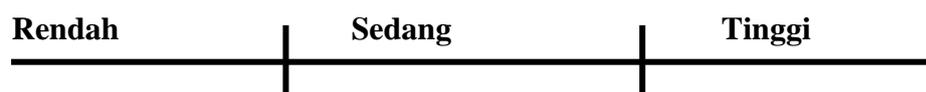
SS = Skor sedang

SR = Skor terendah

JB = Jumlah bulir

JR = Jumlah responden

- d) Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor untuk Kepemimpinan Transformasional (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y) Kemudian setelah hasil dari perhitungan skor sudah didapatkan, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan kedalam garis kontinum dibawah ini.



Gambar 3.1

Contoh Garis Kontinum Penelitian

- e) Analisis verifikatif, analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh x terhadap y dengan prosedur menggunakan MSI.

3.8.2 Method of Successive Interval (MSI)

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan MSI, dengan langkah-langkah:

- a) Perhatikan setiap butir;
- 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 yang diperoleh;
- f) Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh;
- g) Tentukan nilai 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:

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + |NS_{min}|]$$

Langkah-langkah diatas dijabarkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 3.11

Pengubahan Data Ordinal ke Interval

Kriteria/ Unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Skala Value					

Catatan: Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +

3.8.3 Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan analisis korelasi yang bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Direktorat SDM Dan Umum PT. KAI (Persero) Bandung. Penggunaan korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X_1 dan Y, serta variabel X_2 dan Y. Sementara penggunaan koefisien korelasi ganda digunakan untuk menguji hubungan kedua variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap Y.

Teknik korelasi *product moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio. Rumus koefisien korelasi *product moment*:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{(N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}$$

(Sugiyono, 2016)

Koefisien korelasi ganda merupakan hubungan secara bersama-sama antara X_1 dan X_2 . Pada penelitian ini korelasi ganda yang dimaksud merupakan hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Rumus korelasi ganda dua variabel ditunjukkan dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{yX_1X_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1} + r_{yx_2} - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2016})$$

Keterangan:

$R_{yX_1X_2}$ = korelasi antara variabel X_1 dengan variabel X_2 secara bersama-sama dengan variabel

r_{yx_1} = korelasi *product moment* antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = korelasi *product moment* antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = korelasi *product moment* antara X_1 dan X_2

Terdapat dua jenis hubungan variabel yaitu hubungan positif dan negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut Koefisien Korelasi (r). Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya:

- Jika nilai $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif
- Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1 , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif
- Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0 , maka korelasi antar dua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Tabel 3.12

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

<i>Besar Koefisien</i>	<i>Klasifikasi</i>
<i>0,00 – 0,199</i>	<i>Sangat rendah/ Lemah dapat diabaikan</i>
<i>0,200 – 0,399</i>	<i>Rendah / Lemah</i>
<i>0,400 – 0,599</i>	<i>Sedang</i>
<i>0,600 - 0,799</i>	<i>Tinggi/ Kuat</i>
<i>0,800 - 1,000</i>	<i>Sangat tinggi / Sangat Kuat</i>

Sumber: Sugiyono (2016)

3.8.4 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kontinum), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik-turunkan nilainya) (Sugiyono, 2016). Analisis Berganda adalah analisis tentang hubungan antara satu *dependent variabel* dengan dua atau *independent variabel*. Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi), dan satu variabel dependen (Kepuasan Kerja), oleh karena itu penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

Persamaan untuk analisis regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (\text{Sugiyono, 2016})$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (Kepuasan Kerja)

X_1 = Kepemimpinan Transformasional

X_2 = Kompensasi

a = Harga Y apabila $X=0$ (Harga Konstan)

$b_1 b_2$ = Koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan dan penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

3.8.5 Koefisien Determinan

Koefisien Determinasi adalah alat statistik untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$, maka dari itu digunakan koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100 \% \quad (\text{Sugiyono, 2016})$$

Dimana: KD = Koefisien determinasi
 r = Koefisien Korelasi

Sebelum nilai r^2 digunakan untuk membuat kesimpulan terlebih dahulu harus diuji apakah nilai-nilai r^2 ini terletak dalam daerah penerimaan atau penolakan H_0 .

3.8.6 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu melakukan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis ini pengujian menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (Uji T-student) sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2016})$$

Dimana: t = Distribusi student
 r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)
 n = Banyaknya sampel

Dengan kriteria berikut:

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = $N-2$
- Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara simultan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dapat menggunakan rumus uji F berikut ini:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad (\text{Sugiyono, 2016})$$

Dimana: R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel Independen

n = Jumlah anggota Sampel

Bila F_h lebih besar dari F_t maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi, kriteria penolakan hipotesisnya adalah:

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk)= (n-k-1)
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

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

1. Hipotesis Pertama

- $H_0 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja karyawan
- $H_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

2. Hipotesis Kedua

- $H_0 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan
- $H_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan

3. Hipotesis Ketiga

- $H_0 = 0$, artinya, tidak terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan
- $H_1 \neq 0$, artinya, terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan