

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini meneliti pengaruh kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung. Adapun variabel independen (variabel bebas) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X_1) dengan dimensi 1) *Work Itself*, 2) *Pay*, 3) *Promotion*, 4) *Supervision*, dan 5) *Coworkers* serta kepemimpinan transformasional (X_2) yang terdiri dari: 1) *Idealized Influence*, 2) *Inspirational Motivation*, 3) *Intellectual Stimulation*, dan 4) *Individualized Consideration*. Variabel dependen (variabel terikat) dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (Y) dengan dimensi 1) Komitmen Afektif, 2) Komitmen Berkelanjutan, dan 3) Komitmen Normatif. Objek dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung. Periode pengumpulan data penelitian dilakukan kurang dari satu tahun yaitu pada periode bulan Juni hingga Juli 2022, maka penelitian ini menggunakan *cross sectional method*.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis dan Metode Penelitian yang Digunakan

Berdasarkan pertimbangan tujuan penelitian, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang memiliki tujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena yang terjadi sekaligus dengan karakteristiknya (Nassaji, 2015). Melalui penelitian deskriptif maka dapat diperoleh secara terperinci mengenai pandangan responden berkaitan dengan gambaran kepuasan kerja yang terdiri dari *work itself*, *pay*, *promotion*, *supervision*, dan *coworkers*, gambaran kepemimpinan transformasional yang terdiri dari *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*, serta gambaran komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif pada pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung.

Penelitian verifikatif adalah penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk menguji kebenaran dari ilmu-ilmu yang telah ada, berupa konsep, prosedur, dalil, prinsip, hingga praktik dari ilmu itu sendiri (Arifin, 2014). Penelitian verifikatif dilakukan untuk menguji hipotesis dengan melakukan pengumpulan data di lapangan untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung.

Metode penelitian merupakan sebuah cara ilmiah yang digunakan untuk bisa mendapatkan suatu data dengan tujuan dan kegunaan untuk dapat memecahkan suatu masalah. Berdasarkan jenis penelitian yang digunakan, yakni deskriptif dan verifikatif yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

3.2.2 Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan sebuah proses penguraian atau pengubahan konsep atau konstruk menjadi sebuah variabel yang terukur sehingga sesuai untuk pengujian (Cooper & Schindler, 2014). Penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu kepuasan kerja (X_1) dan kepemimpinan transformasional (X_2), serta variabel dependen yaitu komitmen organisasi (Y). Secara lengkap operasionalisasi dari variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 3.1 Operasional Variabel berikut ini.

TABEL 3.1
OPERASIONAL VARIABEL

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Kepuasan Kerja (X_1)	<i>Work Itself</i>	Pegawai ditempatkan	Kesesuaian penempatan pegawai dengan kemampuan	Ordinal	1
	Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan yang positif dari seseorang yang	dengan pekerjaan itu sendiri mencerminkan pekerjaan yang	sesuai dengan kemampuan		
		Pegawai ditempatkan	Kesesuaian penempatan pegawai dengan	Ordinal	2
		sesuai dengan	pegawai dengan		

Alma Ashilah Khairuridzkia, 2022

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN BANDUNG

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
berkaitan dengan pekerjaannya sebagai suatu hasil dari evaluasi karakteristik pekerjaannya (Robbins & Judge, 2018).	dijalani sesuai dengan keterampilan, kemampuan, keahlian pegawai (Robbins & Judge, 2018)	latar belakang pendidikan	latar belakang pendidikan	Ordinal	3	
		Pegawai ditempatkan sesuai dengan keahlian	Kesesuaian penempatan pegawai dengan keahlian			
		Pegawai ditempatkan sesuai dengan pengalaman kerja	Kesesuaian penempatan pegawai dengan pengalaman kerja	Ordinal	4	
		Pay	Pegawai menerima gaji yang memadai untuk memenuhi kebutuhan	Kecukupan penerimaan gaji pegawai untuk dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	Ordinal	5
	pegawai dan dapat berlaku adil di dalam organisasi (Robbins & Judge, 2018)		Pegawai menerima gaji tepat waktu	Ketepatan waktu penerimaan gaji pegawai	Ordinal	6
			Pegawai menerima kenaikan gaji	Kesempatan pegawai untuk menerima kenaikan gaji	Ordinal	7
	Promotion	Sebuah peluang untuk kemajuan di dalam sebuah organisasi yang dilakukan dengan adil dan berdasarkan kemampuan pegawai (Robbins & Judge, 2018)	Pegawai memiliki peluang promosi berdasarkan lama kerja	Adanya peluang pegawai mendapatkan promosi jabatan berdasarkan lama kerja	Ordinal	9
			Pegawai memiliki peluang promosi jabatan berdasarkan keahlian kerja	Adanya peluang pegawai mendapatkan promosi jabatan berdasarkan keahlian kerja	Ordinal	10
			Pegawai memiliki peluang promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja	Adanya peluang pegawai mendapatkan promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja	Ordinal	11
			Pegawai memiliki peluang promosi jabatan	Adanya peluang pegawai mendapatkan promosi jabatan	Ordinal	12

Alma Ashilah Khairuridzkia, 2022

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN BANDUNG

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		berdasarkan latar belakang pendidikan	berdasarkan latar belakang pendidikan		
	<i>Supervision</i>	Pimpinan	Kesediaan	Ordinal	13
	Kepuasan pegawai terhadap kemampuan supervisor dalam memberikan bantuan teknis, bersikap kompeten, dan memberikan dukungan perilaku pada bawahannya (Robbins & Judge, 2018)	Pimpinan bersedia memberikan bimbingan teknis terkait pekerjaan pada bawahannya	Pimpinan Kesediaan memberikan bimbingan teknis pekerjaan pada bawahannya		
		Pimpinan	Kemampuan	Ordinal	14
		melakukan pengawasan pada bawahan ketika bekerja	pimpinan untuk melakukan pengawasan pada bawahan ketika bekerja		
		Pimpinan	Kemampuan	Ordinal	15
		mampu bertindak dengan adil dan tegas dalam bekerja	pimpinan untuk bertindak dengan adil dan tegas		
		Pimpinan	Kemampuan	Ordinal	16
		memberikan apresiasi pada pegawai yang berprestasi	pimpinan dalam memberikan apresiasi pada pegawai yang berprestasi		
	<i>Coworkers</i>	Terdapat rekan kerja yang menyenangkan	Adanya rekan kerja yang menyenangkan di tempat kerja	Ordinal	17
	Kepuasan pegawai dengan memiliki rekan kerja yang mahir secara teknis, bertanggung jawab, menyenangkan, serta mendukung secara sosial (Robbins & Judge, 2018)	Pegawai mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja	Kemampuan pegawai berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja	Ordinal	18
		Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja	Kemampuan pegawai bekerja sama dengan rekan kerja	Ordinal	19
		Terdapat persaingan kerja yang sehat antar pegawai	Kemampuan pegawai menciptakan persaingan yang sehat dalam bekerja	Ordinal	20
Kepemimpinan Transformasional (X₂)	<i>Idealized Influence</i>	Pimpinan mampu menanamkan	Kemampuan pemimpin dalam menanamkan	Ordinal	21

Alma Ashilah Khairuridzkia, 2022

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN BANDUNG

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		
Kepemimpinan transformasional merupakan suatu kepemimpinan yang berusaha menginspirasi pengikut untuk bisa membelakangkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi & (Robbins & Judge, 2018)	Pemimpin yang selalu menanamkan kebanggaan, memberikan visi dan misi, serta mendapatkan kepercayaan dan rasa hormat dari para pegawainya (Robbins & Judge, 2018)	kebanggaan pada pegawai	kebanggaan pada pegawai	Ordinal	22		
		Pimpinan bertutur kata dan berperilaku baik dalam bekerja	Kemampuan pimpinan bertutur kata dan berperilaku baik dalam bekerja				
		Pimpinan menanamkan kepercayaan pada pegawai	Kemampuan pimpinan dalam menanamkan kepercayaan pada pegawai	Ordinal	23		
		Pimpinan mampu menjadi panutan bagi pegawai	Kemampuan pimpinan untuk menjadi panutan bagi pegawai dalam bekerja				
		<i>Inspirational Motivation</i>	Pemimpin yang mampu menggunakan simbol untuk dapat memfokuskan upayanya dalam organisasi, mengkomunikasikan harapan yang tinggi, serta mengungkapkan tujuan organisasi dengan cara-cara sederhana (Robbins & Judge, 2018)	Pimpinan menerapkan standar yang tinggi dalam pekerjaan	Kemampuan pimpinan dalam menerapkan standar yang tinggi dalam pekerjaan	Ordinal	25
				Pimpinan dapat membangkitkan optimisme pegawai mengenai kemampuan mereka	Kemampuan pimpinan untuk meyakinkan pegawai mengenai kemampuan yang dimiliki pegawai		
				Pimpinan memberi keyakinan pada pegawai bahwa sasaran kerja dapat tercapai	Kemampuan pimpinan dalam memberi keyakinan pada pegawai bahwa tujuan dapat tercapai	Ordinal	27
		Pimpinan memotivasi pegawai untuk memiliki tujuan yang kuat dalam bekerja	Kemampuan pimpinan dalam memotivasi pegawai untuk memiliki tujuan yang kuat dalam bekerja				
		<i>Intellectual Stimulation</i>	Kemampuan pemimpin dalam meningkatkan rasionalitas, kecerdasan, serta	Pimpinan mendorong pegawai untuk melihat masalah dari berbagai sudut	Kemampuan pimpinan dalam mendorong pegawai untuk melihat masalah dari berbagai sudut	Ordinal	29
				Pimpinan mengikutsertakan	Kemampuan pimpinan dalam		

Alma Ashilah Khairuridzkia, 2022

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN BANDUNG

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	melakukan pemecahan masalah dengan cermat (Robbins & Judge, 2018)	n pegawai dalam pengambilan keputusan	mengikutsertakan pegawai dalam pengambilan keputusan		
		Pimpinan memberi kesempatan pada pegawai untuk menghasilkan ide-ide baru	Kemampuan pimpinan dalam memberi kesempatan pada pegawai untuk menghasilkan ide-ide baru	Ordinal	31
		Pimpinan mendorong pegawai untuk lebih inovatif dalam bekerja	Kemampuan pimpinan dalam mendorong pegawai untuk lebih inovatif dalam bekerja	Ordinal	32
	<i>Individualized Consideration</i> Pemimpin memberikan perhatian secara pribadi serta melatih dan memberikan nasihat pada setiap pegawai secara individual (Robbins & Judge, 2018)	Pimpinan bertindak sebagai mentor dan memberikan pelatihan kepada pegawai	Kemampuan pimpinan dalam bertindak sebagai mentor memberikan pelatihan kepada pegawai	Ordinal	33
		Pimpinan menerima aspirasi yang diberikan pegawai	Kemampuan pimpinan dalam menerima aspirasi yang diberikan pegawai	Ordinal	34
		Pimpinan mendengarkan keluhan pegawai	Kemampuan pimpinan dalam mendengarkan keluhan pegawai	Ordinal	35
		Pimpinan memberikan dukungan moral bagi pegawai	Kemampuan pimpinan dalam memberikan dukungan moral bagi pegawai	Ordinal	36
Komitmen Organisasi (Y) Komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologis seorang individu sehingga terikat pada organisasi (Allen & Meyer, 1990)	Komitmen Afektif Keterikatan emosional yang diidentifikasi oleh seorang pegawai dan keterlibatannya di dalam organisasi (Meyer & Allen, 1991)	Nilai-nilai pegawai memiliki kesamaan dengan nilai-nilai organisasi	Kesamaan nilai-nilai pribadi yang dianut pegawai dengan nilai-nilai dalam organisasi	Ordinal	37
		Pegawai memiliki keinginan untuk tetap bekerja dalam organisasi	Keinginan untuk tetap bekerja dalam organisasi	Ordinal	38
		Pegawai merasa menjadi bagian dari keluarga di dalam organisasi	Rasa kekeluargaan yang didapatkan	Ordinal	39

Alma Ashilah Khairuridzkia, 2022

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN BANDUNG

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
			pegawai di dalam organisasi		
		Keterlibatan aktif pegawai dalam berbagai aktivitas organisasi	Kemampuan pegawai untuk terlibat secara aktif dalam berbagai aktivitas organisasi	Ordinal	40
	Komitmen Berkelanjutan Kesadaran dari seorang pegawai mengenai biaya yang dikorbankan jika ia meninggalkan organisasi (Meyer & Allen, 1991)	Pegawai mampu bertahan di dalam organisasi sebagai pemenuhan kebutuhan ekonomi	Kemampuan pegawai untuk bertahan dalam organisasi demi memenuhi kebutuhan ekonomi	Ordinal	41
		Ketidakpastian pegawai mendapat pekerjaan lain	Adanya ketidakpastian pegawai akan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di luar organisasi	Ordinal	42
		Meninggalkan organisasi memerlukan pengorbanan pribadi yang besar	Adanya pengorbanan yang besar dari pegawai jika meninggalkan organisasi	Ordinal	43
		Meninggalkan organisasi akan mengganggu kehidupan pegawai	Terganggunya kehidupan pribadi pegawai jika memutuskan untuk meninggalkan organisasi	Ordinal	44
	Komitmen Normatif Perasaan yang muncul akan sebuah kewajiban untuk terus melanjutkan pekerjaan (Meyer & Allen, 1991)	Pegawai merasakan kewajiban moral terhadap organisasi	Kemampuan pegawai mengerjakan tugas dengan tanggung jawab sebagai kewajiban moral	Ordinal	45
		Pegawai mampu untuk tetap loyal pada organisasi	Kemampuan pegawai untuk tetap loyal pada organisasi meskipun mendapat tawaran pekerjaan yang lebih baik	Ordinal	46
		Pegawai mematuhi tata tertib organisasi	Kepatuhan pegawai untuk datang tepat	Ordinal	47

Alma Ashilah Khairuridzkia, 2022

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN BANDUNG

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
			waktu ke tempat kerja		
		Pegawai berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi	Kesesuaian perilaku pegawai dengan nilai-nilai yang berlaku di organisasi	Ordinal	48

Sumber: Berdasarkan hasil pengolahan data, referensi buku dan jurnal

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data dikelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Data Primer

Data primer ialah data yang didapatkan dan dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertama secara langsung (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016:78). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden sesuai dengan target sasaran yang dianggap dapat mewakili seluruh populasi dari data penelitian, yakni melalui survei kepada pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung.

2. Data Sekunder

Data sekunder ialah data dokumentasi atau data yang diterbitkan oleh organisasi (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016:78). Sumber data sekunder di dalam penelitian ini adalah data literatur, artikel, jurnal, *website*, dan berbagai sumber informasi lainnya. Untuk lebih jelasnya mengenai data dan sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini, maka peneliti mengumpulkan dan menyajikannya dalam bentuk Tabel 3.2 sebagai berikut.

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No	Data	Sumber Data	Jenis Data
1.	Tanggapan pegawai mengenai kepuasan kerja	Pegawai Kabupaten Bandung	Primer
2.	Tanggapan pegawai mengenai kepemimpinan transformasional	Pegawai Kabupaten Bandung	Primer
3.	Tanggapan pegawai mengenai komitmen organisasi	Pegawai Kabupaten Bandung	Primer

No	Data	Sumber Data	Jenis Data
4.	Profil Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung	Bagian Urusan Umum dan Kepegawaian BPN Kabupaten Bandung	Sekunder
5.	Data jumlah pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung	Bagian Urusan Umum dan Kepegawaian BPN Kabupaten Bandung	Sekunder
6.	Data nilai komitmen pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung	Bagian Urusan Umum dan Kepegawaian BPN Kabupaten Bandung	Sekunder
7.	Data rekapitulasi keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung	Bagian Urusan Umum dan Kepegawaian BPN Kabupaten Bandung	Sekunder

Sumber: Pengolahan Data, 2022

3.2.4 Populasi dan Sampel

3.2.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013:80), populasi merupakan suatu wilayah generalisasi dengan obyek/subyek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu serta telah ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Data populasi bisa digunakan dalam pengujian hipotesis dan pengambilan sebuah kesimpulan. Dalam melakukan pengumpulan data, peneliti akan dihadapkan pada objek yang akan diteliti, baik dalam bentuk benda, manusia dan aktivitasnya, atau bahkan suatu peristiwa.

Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya. Berdasarkan pengertian populasi menurut ahli, maka populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung yang berjumlah 70 orang. Berdasarkan data yang ada, populasi PNS Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung adalah sebagai berikut:

TABEL 3.3
JUMLAH PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN PERTANAHAN
NASIONAL KABUPATEN BANDUNG

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1.	Sub Bagian Tata Usaha	11
2.	Seksi Survey dan Pemetaan	18
3.	Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran	23
4.	Seksi Penataan dan Pemberdayaan	6

Alma Ashilah Khairuridzkia, 2022

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN BANDUNG

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

No	Bagian	Jumlah Pegawai
5.	Seksi Pengadaan Tanah dan Pengembangan	6
6.	Seksi Penanganan Masalah dan Pengendalian Pertanahan	6
Jumlah		70

Sumber: Bagian Urusan Umum dan Kepegawaian BPN Kabupaten Bandung, 2022

3.2.4.2 Sampel

Sampel ialah sebagian jumlah dan karakteristik dari populasi, atau sebagian kecil dari populasi yang diambil berdasarkan prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Siyoto & Sodik, 2015:54). Sugiyono (2013:81) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah serta karakteristik dari populasi. Sampel yang dipilih harus bisa mewakili atau merepresentasikan populasi, sebab apa yang dipelajari dari sebuah sampel akan menghasilkan kesimpulan yang diberlakukan untuk seluruh populasi.

Berdasarkan populasi pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung yang berjumlah 70 orang, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi atau sampel jenuh. Sampel jenuh adalah suatu teknik menentukan sampel ketika semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel atau bisa disebut juga dengan istilah sensus (Sugiyono, 2013:85).

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk dapat menjawab rumusan masalah penelitian. Menurut Sekaran dan Bougie (2016), teknik pengumpulan data menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari desain penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis di dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu suatu pengamatan pengumpulan data terhadap objek penelitian yaitu pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung.
2. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengumpulan data dengan cara tanya jawab. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab langsung dengan pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung.

3. Dokumentasi, yakni suatu catatan peristiwa yang telah berlalu (Sugiyono, 2013:422). Penelitian ini mengkaji laporan atau catatan tahunan dari perusahaan yang sejenis serta berkaitan dengan penelitian yang dilaksanakan sehingga adanya bukti yang sesuai dengan tujuan penelitian.
4. Kuesioner, yaitu merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara menyebarkan seperangkat daftar pernyataan tertulis mengenai karakteristik responden, pengalaman responden setelah berkunjung dan pelaksanaan implementasi kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi. Kuesioner ditunjukkan kepada pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung dengan dibagikan secara langsung dan melalui *google form*.

3.2.6 Metode Konversi Data menjadi Skala Interval

Teknik pengumpulan data oleh responden adalah dengan menentukan batas skala dari masing-masing alternatif jawaban, tiap alternatif jawaban akan diberi skor dengan angka 5,4,3,2,1 jika jawaban dianggap positif, dan sebaliknya 1,2,3,4,5 jika jawaban dianggap negatif. Pengukuran ini dilakukan pada pertanyaan yang tertutup dan berskala ordinal. Namun, karena pengumpulan data menggunakan skala pengukuran ordinal, maka skala pengukuran tersebut harus ditransformasikan dahulu menjadi skala interval yaitu dengan menggunakan *Method of Successive Interval*. Proses transformasi data dilakukan dengan menggunakan *Method of Successive Interval* merupakan salah satu cara untuk mengoperasikan data berskala ordinal menjadi data berskala interval.

Langkah-langkah proses transformasi dengan *Method of Successive Interval* adalah sebagai berikut:

- a. Perhatikan setiap butir.
- b. Setiap butir tersebut tentukan beberapa orang yang menjawab skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut frekuensi.
- c. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, hitung proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.

- d. Berdasarkan proporsi setiap pernyataan, maka perlu dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- e. Menghitung nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban.
- f. Memasukkan nilai Z ke dalam fungsi distribusi normal standar $f(z) = \frac{1}{\sigma\sqrt{2\pi}} \exp\left(-\frac{1}{2}Z^2\right)$ sehingga nantinya diperoleh nilai densitasnya.
- g. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$SCALE\ VALUE = \frac{Density\ at\ Lower\ Limit - Density\ at\ Upper\ Limit}{Area\ Below\ Upper\ Limit - Area\ Below\ Lower\ Limit}$$

- h. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k$$

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

3.2.7 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Data memiliki kedudukan yang sangat penting di dalam suatu penelitian, sebab data menggambarkan variabel yang diteliti serta berfungsi sebagai pembentuk hipotesis. Metode pengumpulan data tidak selalu mudah dan proses pengumpulan data seringkali terjadi pemalsuan data, oleh sebab itu, perlu dilakukan pengujian data untuk mendapatkan mutu yang baik. Guna menguji layak atau tidaknya sebuah instrumen penelitian yang disebarkan kepada responden, maka perlu dilakukan dua tahap pengujian, yaitu uji validitas dan reliabilitas. Keberhasilan mutu hasil penelitian dipengaruhi oleh data yang valid dan reliabel, sehingga data yang dibutuhkan dalam penelitian harus valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu *software* atau program komputer IBM *Statistical Product for Service Solutions* (SPSS) versi 24.0 for Windows.

3.2.7.1 Pengujian Validitas

Sekaran dan Bougie (2016) berpendapat bahwa validitas merupakan sebuah tes mengenai seberapa baik instrumen, teknik, atau proses yang digunakan dalam mengukur konsep yang dimaksud. Validitas internal (*internal validity*) atau rasional yakni bila kriteria yang ada di dalam instrumen secara rasional (teoritis) dapat mencerminkan apa yang diukur. Sedangkan validitas eksternal (*external validity*),

Alma Ashilah Khairuridzkia, 2022

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN BANDUNG

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

apabila kriteria dalam instrumen disusun berdasarkan fakta-fakta empiris yang ada. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah rumus Korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

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

Sumber: Malhotra & Birks (2013:575)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*

X = Skor yang diperoleh subjek seluruh item

Y = Skor total

N = Jumlah sampel

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Kuadrat faktor variabel X

$\sum Y^2$ = Kuadrat faktor variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian faktor korelasi variable X dan Y

Dimana: r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan.

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikan sebagai berikut:

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

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 24.00 for windows. Berdasarkan angket yang diuji kepada sebanyak 20 responden dengan taraf kesalahan ($\alpha=0,05$) dan derajat bebas (df) n-2, yakni (20-2=18), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.468. Berikut Tabel 3.4 mengenai hasil uji validitas instrumen variabel kepuasan kerja (X1):

TABEL 3.4
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA (X1)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Work Itself				
1	Saya ditempatkan sesuai dengan kemampuan saya	0.726	0.468	Valid
2	Saya ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	0.485	0.468	Valid
3	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya	0.792	0.468	Valid
4	Saya ditempatkan sesuai dengan pengalaman kerja saya	0.549	0.468	Valid
Pay				
5	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan	0.633	0.468	Valid
6	Saya menerima gaji tepat waktu	0.489	0.468	Valid
7	Saya memiliki kesempatan untuk menerima kenaikan gaji	0.631	0.468	Valid
8	Besaran tunjangan yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya capai	0.375	0.468	Tidak Valid
Promotion				
9	Saya mendapat kesempatan promosi jabatan berdasarkan lama kerja	0.661	0.468	Valid
10	Saya mendapat kesempatan promosi jabatan berdasarkan keahlian kerja	0.679	0.468	Valid
11	Saya mendapat kesempatan promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja	0.506	0.468	Valid
12	Saya mendapat kesempatan promosi jabatan berdasarkan latar belakang pendidikan	0.591	0.468	Valid
Supervision				
13	Pimpinan bersedia memberikan bimbingan teknis dalam melakukan pekerjaan	0.635	0.468	Valid
14	Pimpinan melakukan pengawasan ketika bekerja	0.609	0.468	Valid
15	Pimpinan bertindak adil dan tegas ketika bekerja	0.794	0.468	Valid
16	Pimpinan memberikan apresiasi pada pegawai yang berprestasi	0.662	0.468	Valid
Coworkers				
17	Saya memiliki rekan kerja yang menyenangkan	0.619	0.468	Valid
18	Saya berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja	0.529	0.468	Valid
19	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	0.407	0.468	Tidak Valid
20	Saya mampu menciptakan persaingan yang sehat di tempat kerja	0.553	0.468	Valid

Alma Ashilah Khairuridzkia, 2022

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN BANDUNG

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

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 3.4, terdapat item pernyataan variabel kepuasan kerja yang tidak valid dan ditunjukkan dengan item yang memiliki r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , sehingga perlu dilakukan pengujian kembali dengan tidak menyertakan pernyataan tersebut. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA (X1)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Work Itself</i>				
1	Saya ditempatkan sesuai dengan kemampuan saya	0.729	0.468	Valid
2	Saya ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	0.490	0.468	Valid
3	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya	0.800	0.468	Valid
4	Saya ditempatkan sesuai dengan pengalaman kerja saya	0.564	0.468	Valid
<i>Pay</i>				
5	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan	0.611	0.468	Valid
6	Saya menerima gaji tepat waktu	0.502	0.468	Valid
7	Saya memiliki kesempatan untuk menerima kenaikan gaji	0.641	0.468	Valid
<i>Promotion</i>				
9	Saya mendapat kesempatan promosi jabatan berdasarkan lama kerja	0.672	0.468	Valid
10	Saya mendapat kesempatan promosi jabatan berdasarkan keahlian kerja	0.703	0.468	Valid
11	Saya mendapat kesempatan promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja	0.497	0.468	Valid
12	Saya mendapat kesempatan promosi jabatan berdasarkan latar belakang pendidikan	0.617	0.468	Valid
<i>Supervision</i>				
13	Pimpinan bersedia memberikan bimbingan teknis dalam melakukan pekerjaan	0.638	0.468	Valid
14	Pimpinan melakukan pengawasan ketika bekerja	0.596	0.468	Valid
15	Pimpinan bertindak adil dan tegas ketika bekerja	0.802	0.468	Valid
16	Pimpinan memberikan apresiasi pada pegawai yang berprestasi	0.648	0.468	Valid
<i>Coworkers</i>				
17	Saya memiliki rekan kerja yang menyenangkan	0.625	0.468	Valid

Alma Ashilah Khairuridzkia, 2022

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN BANDUNG

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

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
18	Saya berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja	0.513	0.468	Valid
20	Saya mampu menciptakan persaingan yang sehat di tempat kerja	0.533	0.468	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 3.5, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel kepuasan kerja (X1) dinyatakan valid, karena item memiliki r_{hitung} yang lebih besar daripada r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen valid dan bisa digunakan sebagai alat ukur yang tepat untuk mengukur variabel kepuasan kerja. Berikut Tabel 3.6 mengenai hasil uji validitas instrumen variabel kepemimpinan transformasional (X2):

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X2)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
<i>Idealized Influence</i>				
21	Pimpinan menanamkan kebanggaan pada saya	0.891	0.468	Valid
22	Pimpinan bertutur kata dan berperilaku baik dalam bekerja	0.771	0.468	Valid
23	Pimpinan menanamkan kepercayaan kepada saya	0.836	0.468	Valid
24	Pimpinan menjadi panutan bagi saya	0.929	0.468	Valid
<i>Inspirational Motivation</i>				
25	Pimpinan menerapkan standar yang tinggi dalam pekerjaan	0.558	0.468	Valid
26	Pimpinan dapat meyakinkan saya mengenai kemampuan yang saya miliki	0.752	0.468	Valid
27	Pimpinan memberi keyakinan kepada saya bahwa sasaran kerja dapat tercapai	0.812	0.468	Valid
28	Pimpinan memotivasi saya untuk memiliki tujuan yang kuat dalam bekerja	0.797	0.468	Valid
<i>Intellectual Stimulation</i>				
29	Pimpinan mendorong saya untuk melihat masalah dari berbagai sudut pandang	0.885	0.468	Valid
30	Pimpinan mengikutsertakan saya dalam pengambilan keputusan	0.651	0.468	Valid
31	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk menghasilkan ide-ide baru	0.732	0.468	Valid
32	Pimpinan mendorong saya untuk lebih inovatif dalam bekerja	0.756	0.468	Valid

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Individualized Consideration				
33	Pimpinan bertindak sebagai mentor dan memberikan pelatihan kepada pegawai	0.885	0.468	Valid
34	Pimpinan menerima aspirasi yang saya berikan	0.817	0.468	Valid
35	Pimpinan mendengarkan keluhan saya	0.890	0.468	Valid
36	Pimpinan memberikan dukungan moral kepada saya	0.932	0.468	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 3.6, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel kepemimpinan transformasional (X2) dinyatakan valid, karena item memiliki r_{hitung} yang lebih besar daripada r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen valid dan bisa digunakan sebagai alat ukur yang tepat untuk mengukur variabel kepemimpinan transformasional. Berikut Tabel 3.7 mengenai hasil uji validitas instrumen variabel komitmen organisasi (Y):

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL
KOMITMEN ORGANISASI (Y)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Komitmen Afektif				
37	Nilai-nilai pribadi saya memiliki kesamaan dengan nilai-nilai organisasi	0.652	0.468	Valid
38	Saya ingin tetap bekerja untuk organisasi	0.568	0.468	Valid
39	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga di dalam organisasi	0.695	0.468	Valid
40	Saya aktif terlibat dalam berbagai kegiatan organisasi	0.722	0.468	Valid
Komitmen Berkelanjutan				
41	Saya bekerja di organisasi untuk memenuhi kebutuhan ekonomi	0.572	0.468	Valid
42	Saya sulit meninggalkan organisasi karena ketidakpastian mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik	0.462	0.468	Tidak Valid
43	Butuh pengorbanan yang besar bagi saya untuk meninggalkan organisasi	0.541	0.468	Valid
44	Kehidupan saya akan terganggu jika meninggalkan organisasi	0.609	0.468	Valid
Komitmen Normatif				
45	Saya mengerjakan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab	0.726	0.468	Valid

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
46	Saya mampu untuk tetap loyal pada organisasi meskipun mendapat tawaran pekerjaan yang lebih baik	0.522	0.468	Valid
47	Saya datang tepat waktu ke tempat kerja	0.548	0.468	Valid
48	Saya berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi	0.580	0.468	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 3.7, terdapat item pernyataan variabel komitmen organisasi yang tidak valid dan ditunjukkan dengan item yang memiliki r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , sehingga perlu dilakukan pengujian kembali dengan tidak menyertakan pernyataan tersebut. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

TABEL 3.8
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (Y)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Komitmen Afektif				
37	Nilai-nilai pribadi saya memiliki kesamaan dengan nilai-nilai organisasi	0.677	0.468	Valid
38	Saya ingin tetap bekerja untuk organisasi	0.582	0.468	Valid
39	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga di dalam organisasi	0.702	0.468	Valid
40	Saya aktif terlibat dalam berbagai kegiatan organisasi	0.723	0.468	Valid
Komitmen Berkelanjutan				
41	Saya bekerja di organisasi untuk memenuhi kebutuhan ekonomi	0.551	0.468	Valid
43	Butuh pengorbanan yang besar bagi saya untuk meninggalkan organisasi	0.588	0.468	Valid
44	Kehidupan saya akan terganggu jika meninggalkan organisasi	0.574	0.468	Valid
Komitmen Normatif				
45	Saya mengerjakan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab	0.751	0.468	Valid
46	Saya mampu untuk tetap loyal pada organisasi meskipun mendapat tawaran pekerjaan yang lebih baik	0.587	0.468	Valid
47	Saya datang tepat waktu ke tempat kerja	0.519	0.468	Valid
48	Saya berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi	0.588	0.468	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 3.8, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel komitmen organisasi (Y) dinyatakan valid, karena item

memiliki r_{hitung} yang lebih besar daripada r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen valid dan bisa digunakan sebagai alat ukur yang tepat untuk mengukur variabel komitmen organisasi.

3.2.7.2 Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh yang mana data bebas dari sebuah kesalahan sehingga bisa menjamin pengukuran yang konsisten sepanjang waktu dalam keseluruhan instrumen. Reliabilitas merupakan indikasi adanya stabilitas dan konsistensi instrumen untuk mengukur konsep dan membantu untuk menilai kebaikan dari ukuran (Sekaran & Bougie, 2016). Malhotra (2015) menyatakan bahwa reabilitas ialah sejauh mana suatu ukuran bebas dari kesalahan acak. Reliabilitas dapat dinilai dengan cara menentukan hubungan yang ada antara skor yang diperoleh dari skala administrasi yang berbeda. Jika asosiasinya tinggi, maka skala akan menghasilkan sebuah hasil yang konsisten sehingga dapat dikatakan reliabel.

Penelitian ini menguji reliabilitas dengan menggunakan rumus *alpha* atau *Cronbach's alpha* (α), sebab instrumen pertanyaan kuesioner yang dipakai merupakan rentangan antara beberapa nilai, yakni dalam hal ini menggunakan skala *likert* satu sampai dengan lima. Menurut Sekaran & Bougie (2016) *cronbach alpha* ialah koefisien kehandalan yang dapat menunjukkan seberapa baik suatu item dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. *Cronbach alpha* dihitung dalam rata-rata interkorelasi antar item yang mengukur konsep. Semakin dekat *cronbach alpha* dengan angka 1, maka semakin tinggi keandalan konsistensi internal. Pegujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach alpha*, yaitu:

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

Sumber: Sekaran & Bougie (2016:179)

Keterangan:

r_{11} = Hasil reliabilitas

k = Jumlah item pertanyaan

S_t^2 = Total standar deviasi

ΣS_b^2 = Deviasi standar butir total

Alma Ashilah Khairuridzkia, 2022

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN BANDUNG

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

Jumlah varian butir tiap pertanyaan dapat dicari dengan cara mencari nilai varians tiap butir yang kemudian dijumlahkan sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n}}{n}$$

Sumber: Umar (2008:147)

Keterangan:

n = Jumlah sampel

σ = Nilai varians

X = Skor yang dihitung

Keputusan pengujian reliabilitas item instrumen adalah sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dengan signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen yang telah dilakukan dengan bantuan program SPSS 24.00 for windows dengan pengujian angket pada 20 responden dan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (df) n-2, yakni (20-2=18), maka didapatkan nilai r_{tabel} sebesar 0.468. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.9 berikut:

TABEL 3.9
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	0.901	0.468	Reliabel
2	Kepemimpinan Transformasional	0.963	0.468	Reliabel
3	Komitmen Organisasi	0.825	0.468	Reliabel

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$, Tabel 3.9 menunjukkan hasil item yang reliabel, hal ini menunjukkan hasil perhitungan yang terdiri dari variabel kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi dinyatakan reliabel.

3.2.8 Teknik Analisis Data

Sugiyono (2013) mengatakan rancangan dalam menganalisis data sangat diperlukan setelah data dihimpun dan terkumpul secara keseluruhan dari seluruh

responden. Analisis data merupakan aktivitas pengelompokan data berdasarkan pada jenis variabel yang diteliti, klasifikasi, dengan melakukan tabulasi dari seluruh responden dengan menyajikan data setiap variabel yang diteliti, menghitung perekapan data guna memberikan solusi terhadap setiap rumusan masalah dan menganalisis data untuk melakukan uji terhadap hipotesis terlampir (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengukur penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan variabel yang ada dalam penelitian. Kemudian analisis data dapat dilakukan setelah kuesioner seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data dilakukan melalui tahap sebagai berikut.

1. Menyusun data, bertujuan untuk memeriksa kelengkapan identitas reponden, kelengkapan data, dan pengisian data yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.
2. Menyeleksi data, dilakukan untuk memeriksa kesempurnaan dan kebenaran data yang telah terkumpul.
3. Tabulasi data, penelitian ini melakukan tabulasi data dengan langkah-langkah berikut ini:
 - a. Memberi skor pada setiap item

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran *likert*. Menurut Sugiyono (2014:132) skala *likert* disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden dapat memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sesuai. Pernyataan yang diajukan di dalam angket terdiri dari lima alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden, kriteria bobot nilai alternatif secara jelas skor alternatif respon setiap item pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 3.10
SKOR ALTERNATIF JAWABAN PERNYATAAN

Alternatif Jawaban	Sangat Setuju / Selalu	Rentang Jawaban					Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah
		5	4	3	2	1	
	Positif	5	4	3	2	1	Negatif

Sumber: Modifikasi dari Riduwan (2013:91)

- b. Menjumlahkan skor pada setiap item
- c. Menyusun *ranking* skor pada setiap variabel penelitian
- d. Konversi rumus dengan MSI

Alma Ashilah Khairuridzkia, 2022

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN BANDUNG

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

4. Menganalisis data, proses pengolahan data dengan menggunakan rumus-rumus statistik, menginterpretasi data agar diperoleh suatu kesimpulan.
5. Pengujian, untuk menguji hipotesis, metode analisis yang dilakukan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif, sehingga dilakukan analisis regresi berganda.

3.2.8.1 Teknik Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif bisa digunakan untuk mencari kuat tidaknya hubungan antar variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikasinya. Menurut Sekaran & Bougie (2016) analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikansinya. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

a. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (X_1)

Variabel X_1 berfokus pada penelitian terhadap kepuasan kerja yang meliputi: *work itself, pay, promotion, supervision, dan co-workers*.

b. Analisis Deskriptif Kepemimpinan Transformasional (X_2)

Variabel X_2 berfokus pada penelitian terhadap kepemimpinan transformasional yang meliputi: *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration*.

c. Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi (Y)

Variabel Y berfokus pada penelitian terhadap komitmen organisasi yang meliputi: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.11 kriteria penafsiran hasil perhitungan data deskriptif sebagai berikut:

TABEL 3.11
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1.	0%	Tidak Seorangpun
2.	1% - 25%	Sebagian Kecil
3.	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4.	50%	Setengahnya
5.	51% - 75%	Sebagian Besar
6.	76% - 99%	Hampir Seluruhnya
7.	100%	Seluruhnya

Sumber: Muhammad Ali (1985:184)

2. Skor Ideal

Kegiatan penelitian memerlukan sebuah instrumen atau alat untuk pengumpulan data seperti angket. Angket merupakan proses penelitian berupa pengajuan pernyataan kepada responden atau sampel dalam suatu proses penelitian (Sugiyono, 2014). *Skoring* diperlukan di dalam penelitian ini karena jumlah pernyataan yang diajukan cukup banyak. Hal ini diperlukan untuk mempermudah proses analisa data. Ketentuan diperlukan dalam pemberian skor. Adapun rumus untuk mencari hasil *skoring* ideal (Sugiyono, 2017:135) adalah sebagai berikut:

Skor Maksimum : Skor Tertinggi x Jumlah Butir Item x Jumlah Responden

Skor Minimum : Skor Terendah x Jumlah Butir Item x Jumlah Responden

Panjang Interval : (Skor Maksimum-Skor Minimum): Banyak Interval

Persentase Skor : (Total Skor : Nilai Maksimum) x 100%

Berdasarkan skala alternatif yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan nilai maksimum sebesar tujuh dan nilai minimum sebesar satu, maka garis kontinum dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut.

				Σ ↓ 73	
	Sangat rendah/Tidak efektif	Rendah/Kurang efektif	Sedang/Cukup efektif	Tinggi/Efektif	Sangat tinggi/Sangat efektif
a	b				N

Keterangan:

a : Skor minimum

b : Jarak interval

Σ : Jumlah perolehan skor

N : Skor ideal

3.2.8.2 Teknik Analisis Data Verifikatif

Setelah keseluruhan data yang diperoleh dari responden telah terkumpul dan dilakukan analisis deskriptif, maka dilakukan analisis berikutnya yaitu analisis data verifikatif. Penelitian verifikatif merupakan penelitian yang dilaksanakan untuk menguji kebenaran ilmu-ilmu yang telah ada, berupa konsep, prinsip, prosedur, dalil maupun praktik dari ilmu itu sendiri sehingga tujuan dari penelitian verifikatif dalam penelitian ini untuk memperoleh kebenaran dari sebuah hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan (Arifin, 2014).

Teknik analisis data verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y). Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda karena penelitian ini menganalisis tiga variabel yaitu kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, langkah kerja berikut dapat dilakukan:

1. Uji Asumsi Klasik Model Regresi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur apakah data memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam *statistic parametic*. Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal,

Alma Ashilah Khairuridzkia, 2022

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN BANDUNG

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

mendekati normal atau tidak dilakukan menggunakan SPSS dengan melihat hasil dari Kolmogorov Smirnov test.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$D = \text{maksimum } [S(x)-F_0(x)]$$

Sumber: Sugiyono (2014:257)

Keterangan:

D = Deviasi

S(x) = Distribusi frekuensi yang diobservasi

F₀(x) = Distribusi frekuensi kumulatif teoritis

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji linearitas regresi digunakan untuk menguji kelinearan regresi, yaitu apakah model linear yang diambil sangat cocok dengan keadaannya atau tidak. Apabila ternyata cocok atau linear, maka pengujian dilanjutkan dengan model regresi non linear. Adapun rumus yang digunakan dalam uji linearitas menurut Sugiyono (2013:236), adalah sebagai berikut:

$$JK (K) = \sum Y^2$$

$$JK (A) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$JK (b|a) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

$$= \frac{[N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)]}{n}$$

$$JK (S) = JK(T) - JK(a) - JK(a|b)$$

$$JK (TC) = \sum_{xi} \left\{ \sum Y - \frac{(\sum Y)^2}{Ni} \right\}$$

Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Pengujian linearitas data dapat dibuktikan melalui F_{test} (Usman, 2013:113). Berdasarkan tabel ANOVA, dapat diketahui besarnya F_{hitung} melalui uji ANOVA atau F_{test} , sedangkan besarnya F_{tabel} diperoleh dengan melihat tabel F melalui dk pembilang ($k - 2$) dan dk penyebut ($N - k$) dengan taraf kesalahan (α) = 0,05. Dengan kriteria, tolak hipotesis model regresi linear jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

Alma Ashilah Khairuridzkia, 2022

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN BANDUNG

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

maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Sebaliknya jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya data linear untuk distribusi F yang digunakan diambil $\alpha = 0,05$, dk pembilangnya = $(k-2)$ dan dk penyebut = $(N-k)$.

Keterangan:

k = jumlah kelompok untuk data yang sama

N = jumlah populasi

c. Uji Heteroskedastisitas

Sebuah model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134). Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas dapat menggunakan metode *scatterplot*, yakni dengan cara melihat grafik *scatterplot* antara *standardized value* (ZPRED) dengan *studentized residual* (SRESID). Ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$). Selain itu, gejala heteroskedastisitas diuji pula dengan menggunakan metode Glejser, yakni dengan meregresikan nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing dari variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap absolut residual ($\alpha = 0,05$), maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Selanjutnya tentukan kriteria pengujian yaitu nilai yang diperlukan untuk menolak H_0 . Jika nilai perhitungan melebihi nilai kritis dengan taraf signifikansi (α) yang dipilih, maka H_0 diterima. Sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas (Gujarati & Porter, 2009:175). Dasar Analisis:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011:105), uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan memengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
- c. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah $tolerance \leq 0.10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonearitas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai $tolerance = 0.10$ sama dengan

tingkat kolonieritas 0.95. Walaupun multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai *tolerance* dan VIF, tetapi masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang sering berkorelasi.

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Jika nilai VIF > 10, terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi, maka perlu dihitung dengan menggunakan rumus:

$$VIF = \frac{1}{1 - R^2}$$

Sumber: H. Umar (2014:179)

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y). Menurut Herjanto (2015:101) analisis regresi linear berganda yaitu suatu variabel yang tidak hanya dipengaruhi oleh suatu variabel lain melainkan beberapa variabel. Sama halnya dengan pendapat Sugiyono (2014:277) analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa analisis regresi berganda merupakan teknik yang digunakan untuk memprediksi nilai variabel yang tidak diketahui dari nilai yang diketahui dari dua atau lebih variabel. Lebih tepatnya, analisis regresi berganda membantu kita untuk memprediksi nilai Y untuk nilai-nilai tertentu dari X_1, X_2, \dots, X_k . Regresi berganda digunakan pada dua variabel atau lebih dan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen dan independen.

Menurut Gujarati (2003:216) asumsi-asumsi pada model regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

1. Model regresinya adalah linier dalam parameter.
2. Nilai rata-rata dari error adalah nol.
3. Variansi dari error adalah konstan (homoskedastik).
4. Tidak terjadi autokorelasi pada error.

Alma Ashilah Khairuridzkia, 2022

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN BANDUNG

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

5. Tidak terjadi multikolinieritas pada variabel bebas. Error berdistribusi normal.

Dari hasil uji regresi akan didapat data apakah variabel kepuasan kerja (X_1) dan kepemimpinan transformasional (X_2) secara signifikan dapat menjadi prediktor bagi variabel komitmen organisasi (Y). Persamaan regresi berganda yang digunakan yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber: Sugiyono (2013:277)

Keterangan:

Y : Komitmen Organisasi

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien Regresi

X_1 : Kepuasan Kerja

X_2 : Kepemimpinan Transformasional

e : Kesalahan Pengganggu (*Standard Error*)

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a , b_1 dan b_2 adalah sebagai berikut.

$$1. \Sigma y^2 = \Sigma y^2 - \frac{(\Sigma y)^2}{N}$$

$$2. \Sigma x_1^2 = \Sigma x_1^2 - \frac{(\Sigma x_1)^2}{N}$$

$$3. \Sigma x_2^2 = \Sigma x_2^2 - \frac{(\Sigma x_2)^2}{N}$$

$$4. \Sigma x_1 y = \Sigma x_1 y - \frac{(\Sigma x_1)(\Sigma y)}{N}$$

$$5. \Sigma x_2 y = \Sigma x_2 y - \frac{(\Sigma x_2)(\Sigma y)}{N}$$

$$6. \Sigma x_1 x_2 = \Sigma x_1 x_2 - \frac{(\Sigma x_1)(\Sigma x_2)}{N}$$

X_1 dan X_2 dikatakan memengaruhi Y jika berubahnya nilai X_1 dan X_2 akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y , artinya naik dan turunnya X_1 dan X_2 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_1 dan X_2 karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y, sehingga diketahui besarnya persentase pengaruh variabel X terhadap Y, koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan Sugiyono (2014:257), yaitu:

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

Keterangan:

KD : Koefisien determinasi

r : Koefisien korelasi

100% : Konstanta

Selanjutnya untuk menafsirkan sejauh mana pengaruh kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi digunakan pedoman interpretasi koefisien penentu dalam tabel. Nilai koefisien penentu berada diantara 0-100%. Jika nilai koefisien semakin mendekati 100% berarti semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin mendekati 0% berarti semakin lemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel 3.12 berikut:

TABEL 3.12
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH
(GUILFORD)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
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 (2013:95)

3.2.9 Pengujian Hipotesis

Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear ganda dengan menggunakan uji t dan uji F yang dipaparkan sebagai berikut:

1. Uji t

Uji keberartian koefisien regresi dilakukan melalui uji t dengan cara membandingkan antara t hitung dengan tabel dari koefisien regresi tiap variabel independen. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- Perumusan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

H_1 : Terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

- Menentukan nilai statistika t dengan rumus:

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

Sumber: Sudjana (2005:111)

Keterangan:

t_{hitung} : Nilai t

b_i : Koefisien regresi variabel

S_{b_i} : Standar error variabel

- Menentukan kriteria pengujian

a. H_0 diterima bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

b. H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$

- Menentukan formulasi hipotesis.

Hipotesis 1

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Hipotesis 2

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi

Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% atau 0,05 dengan $dk = n - k$.
Membuat kesimpulan apakah H_0 diterima atau ditolak.

2. Uji F

Uji F dilakukan yaitu untuk menguji apakah model regresi yang dibuat fit atau tidak dengan data. Rumus uji F dari Sanusi (2013:89) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

SSR = Keragaman regresi

SSE = Keberagaman kesalahan

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel penelitian

Kriteria penolakan hipotesisnya:

- Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, model fit terhadap data.
- Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, model tidak fit terhadap data.

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

Hipotesis 1

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Hipotesis 2

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.