

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian merupakan suatu penelitian seseorang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018).

Objek penelitian ini adalah sebuah perusahaan jasa di bidang Pendidikan yang bernama Bimba aiueo Tasikmalaya, alasan peneliti memilih objek ini karena sering terjadinya *turnover intention* pada perusahaan ini yang mengakibatkan turunnya kinerja perusahaan.

Tempat penelitian ini berada di Tasikmalaya tepatnya di Jalan Cempaka Warna No 23, Cilembang, Kecamatan Cihideung Jawa Barat 46123.

#### **3.2 Metode dan Desain Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Metode ini merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan untuk memecahkan masalah.

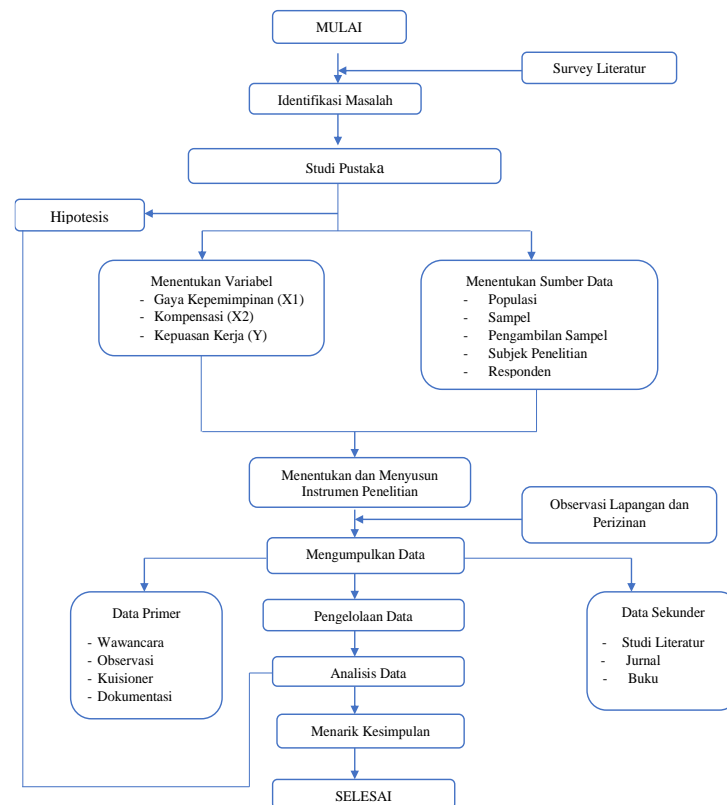
Metode deskriptif menurut Sugiyono (2018) adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Metode deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh tanggapan responden mengenai variabel-variabel yang diteliti yaitu, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Metode verifikatif bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan, serta pengujiannya menggunakan perhitungan statistik (Arikunto, 2010). Penelitian verifikatif ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Alat analisis yang digunakan statistik regresi linier berganda dan analisis statistik korelasi berganda.

### **3.2.2 Desain Penelitian**

Desain penelitian merupakan serangkaian pilihan pengambilan keputusan rasional, keputusan mengenai tujuan studi (eksploratif, deskriptif, pengujian hipotesis), letaknya (yaitu konteks studi), jenis yang sesuai untuk penelitian (jenis investigasi), tingkat manipulasi dan control penelitian (tingkat intervensi peneliti), aspek temporal (horizon waktu), dan level analisis data (unit analisis) ini adalah bagian integral pada desain penelitian (Sekaran, 2003).

Penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasi, yang artinya desain penelitian yang dibuat untuk meneliti bagaimana kemungkinan hubungan terjadi antar variabel dengan memperhatikan besaran koefisien korelasi (Abdullah, 2015). Seperti halnya korelasi antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, dengan tujuan untuk menentukan tingkat hubungan antar variabel yang berbeda antara satu variabel dengan variabel yang lain.



Gambar 3.1 Alur Penelitian

### 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu alat, sifat, objek, ataupun kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti dengan tujuan dipelajari dan diambil kesimpulannya (Sugiyono 2018). Penelitian ini mempunyai dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas atau variabel *independent* adalah variabel yang dapat mempengaruhi atau penyebab perubahan variabel terikat. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas diantaranya, Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2). Sedangkan variabel terikat atau variabel *dependent* adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja (Y). Operasionalisasi variabel adalah penjelasan mengenai variabel penelitian, dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Jannatun Rahmilah, 2023

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA BISNIS JASA PENDIDIKAN BIMBA AIUEO TASIKMALAYA)

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

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah suatu kemampuan pemimpin dalam memberikan pengaruh kepada kelompok atau organisasi yang bertujuan untuk tercapainya sasaran dalam pencerminan dari kinerja karyawan (Robbins, 2007)	1. Inovator	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inovasi dalam memecahkan masalah</li> </ul>	Ordinal

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• angka perusahaan</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inovasi dalam mencapai target</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mampu melihat peluang</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konseptual dalam menyelesaikan masalah</li> </ul>	
		2. Komunikator	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mampu menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mampu memahami, mengerti dan mengambil inti dari komunikasi</li> </ul>	

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Menampung kritik dan saran</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Melibatkan karyawan dalam membuat keputusan</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Mampu mengendalikan emosi</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Memberikan kebebasan berpendapat</li> </ul>	
		3. Motivator	<ul style="list-style-type: none"> <li>Memberi dorongan untuk bekerja sesuai tanggung jawab</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Mampu memberikan motivasi pada saat kinerja menurun</li> </ul>	

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Perhatian besar akan kesejahteraan dan kebutuhan</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Memberi penghargaan atas keberhasilan pencapaian perusahaan</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Memberikan tantangan kepada karyawan</li> </ul>	
		4. Pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Melakukan pengawasan kinerja karyawan</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Menggunakan sumber daya yang tepat</li> </ul>	

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Mampu mengarahkan, mengawasi, dan mengatur</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengawasan bersifat mendidik</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Melakukan pengawasan berkelanjutan</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Mampu mengendalikan bawahan</li> </ul>	
<b>Kompensasi (X2)</b>	Semua bentuk pendapatan yang diterima oleh karyawan yang berasal dari hubungan kerja antara perusahaan	<i>1. Direct Financial Payment</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gaji mampu memenuhi kebutuhan karyawan</li> </ul>	Ordinal



Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
	dan karyawan (Dessler, 2015)		<hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gaji sesuai harapan</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gaji sesuai pekerjaan yang dilakukan</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>Terjadi kenaikan gaji</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gaji tepat waktu</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>Insentif berdasarkan kinerja</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>Insentif berdasarkan lama kerja</li> </ul> <hr/>	

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Insentif berdasarkan jabatan</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Insentif diberikan secara adil</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Insentif diberikan secara layak</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Bonus diberikan berdasarkan kinerja</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Bonus berdasarkan lama masa kerja</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Bonus diberikan secara layak</li> </ul>	

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Bonus diberikan secara adil</li> </ul>	
		2. <i>Indirect Payment</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cuti Tahunan</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Cuti melahirkan atau keguguran</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Meliburkan karyawan tanggal merah dan hari hari besar</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Jaminan kesehatan</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Tunjangan keluarga</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Tunjangan hari raya</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Tunjangan hari tua</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Pembentukan koperasi</li> </ul>	

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
			simpan pinjam karyawan	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Jaminan keselamatan kerja</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Pesangon</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Program rekreasi</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Transportasi</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Makan siang</li> </ul>	
		3. Imbalan <i>non financial</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ruang kerja nyaman dan aman</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Fasilitas lengkap</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Kesempatan promosi jabatan</li> </ul>	

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penghargaan atau pujian</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelatihan kerja</li> </ul>	
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	Suatu sikap umum pegawai atas pekerjaannya, dengan perbedaan banyaknya ganjaran yang diterima, dan apa yang diyakini dengan seharusnya ganjaran yang mereka terima (Robbins, 2015)	1. Gaji	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan karyawan</li> </ul>	Ordinal

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebutuhan karyawan</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keinginan karyawan</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja karyawan</li> </ul>	
		2. Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menarik</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sesuai kemampuan</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mencintai pekerjaan</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesempatan belajar</li> </ul>	
		3. Rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rekan kerja yang mendukung</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mampu bekerjasama</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki solidaritas dan kekeluargaan yang tinggi</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saling membantu</li> </ul>	

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
			dan menghormati	
		4. Atasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemimpin adil dan bijaksana</li> <li>• Memberikan kenyamanan</li> <li>• Keterampilan berkomunikasi</li> <li>• Memberikan solusi</li> <li>• Motivasi</li> </ul>	
		5. Promosi Jabatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lama bekerja</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestasi dan penilaian kerja</li> <li>• Memiliki kemampuan tinggi</li> <li>• Pengalaman</li> <li>• Tingkat pendidikan</li> </ul>	
		6. Lingkungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fasilitas yang layak</li> </ul>	

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Terciptanya hubungan kerja yang menyenangkan</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Tempat kerja aman dan nyaman</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Perlengkapan kerja lengkap</li> </ul>	

### 3.4 Sumber Data dan Alat Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam variabel  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan),  $X_2$  (Kompensasi), dan  $Y$  (Kepuasan Kerja) menggunakan skala likert yang berupa jawaban atas pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dilakukan dengan cara wawancara, kuisisioner, dokumentasi yang dilakukan secara langsung kepada karyawan dan pemimpin Bimba aiueo Tasikmalaya, sedangkan untuk data sekunder dilakukan dengan mengumpulkan data yang sudah tersedia sebelumnya.

- Data Primer

Data primer adalah data yang di dapatkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data dan objek penelitian. Menurut Sugiyono (2018) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul



data. Data primer di dapatkan melalui wawancara, kuisisioner, survey, dokumentasi.

- **Data Sekunder**

Sugiyono (2018) Data Sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. misalnya lewat dokumen.

### **3.4.2 Alat Pengumpulan Data**

#### **3.4.2.1 Observasi**

Observasi dilakukan dengan cara melihat langsung di lapangan seperti melihat langsung ke tempat kerja, melihat kegiatan yang berlangsung, dan melihat lingkungan kerja. Menurut Sugiyono (2018) observasi adalah salah satu teknik dalam pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik dibandingkan dengan teknik lainnya.

#### **3.4.2.2 Wawancara**

Pada penelitian ini wawancara dilakukan kepada pimpinan Bimba aiueo. Wawancara menurut Sugiyono (2018) adalah sebuah teknik pengumpulan data yang digunakan ketika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang akan di teliti serta untuk mengetahui hal hal dari responden secara lebih mendalam.

#### **3.4.2.3 Kuisisioner**

Kuisisioner diberikan kepada karyawan Bimba aiueo dengan tujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan metode pemberian kompensasi serta kepuasan kerja. Menurut Sekaran & Bogie (2011) kuisisioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dibuat sebelumnya dan akan dijawab oleh responden, dan biasanya dalam alternatif didefinisikan dengan jelas.

Berikut gambaran penilaian kuisisioner:

**Tabel 3.2 Penilaian Kuisisioner**

Pertanyaan	Pernyataan	
	Positif	Negatif

Jannatun Rahmilah, 2023

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BISNIS JASA PENDIDIKAN BIMBA AIUEO TASIKMALAYA)

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

Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

#### 3.4.2.4 Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018) dokumentasi adalah cara untuk memperoleh data dan informasi berbentuk buku, arsip, dokumen, tulisan, angka, dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang mendukung penelitian.

### 3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Populasi adalah kumpulan unit yang akan diteliti ciri-ciri nya, dan apabila populasinya terlalu luas, maka peneliti harus mengambil sampel (bagian dari populasi) itu untuk diteliti. Dengan demikian berarti populasi adalah keseluruhan sasaran yang seharusnya diteliti, dan pada populasi itulah nanti hasil penelitian diberlakukan (Abdullah, 2015).

Populasi atau objek yang digunakan oleh penelitian ini adalah pengajar Bimba aiueo Tasikmalaya yang berjumlah 28 orang.

#### 3.5.2 Sampel

Sugiyono (2018), berpendapat bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil adalah seluruh karyawan unit Bimba aiueo Tasikmalaya yang berjumlah 28 orang.

#### 3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik *sampling* yang digunakan. Teknik *sampling* pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*

Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pengampilan sampel dengan menjadikan semua populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Hal ini karena jumlah populasi yang relatif kecil kurang dari 30. Sampel yang digunakan penelitian ini sebanyak 28 orang karyawan yang bekerja Bimba aiueo Tasikmalaya.

### **3.6 Uji Instrumen Penelitian**

#### **3.6.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya sesuatu kuisisioner yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid. Menurut Ghozali (2013) kuisisioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuisisioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur dari kuisisioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan mengkolerasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Ada dua kemungkinan dalam melakukan perhitungan skor korelasi, diantaranya:

1. Jika  $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$  item pernyataan tersebut valid.
2. Jika  $r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$  item pernyataan tersebut tidak valid, sehingga diperlukan perbaikan ataupun pernyataan tersebut tidak dipakai lagi.

#### **3.6.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu alat ukur dapat diandalkan atau tidak. Menurut Sugiyono (2018) untuk melihat kuisisioner tersebut stabil atau tidaknya dengan melihat pada indikator nilai *cronbach alpha*  $> 0,07$

maka dikatakan variabel tersebut reliabilitas atau dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas kuesioner dilakukan secara *internal consistency* dengan teknik *split-half method* (metode belah dua). Dengan begitu kuisisioner dibagi menjadi dua kelompok yaitu ganjil dan genap. Pengujian reliabilitas nya menggunakan rumus *sperman brown* (Sugiyono, 2018).

$$r = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

r = Reliabilitas internal seluruh instrument

$r_b$  = Koefisien korelasi antara belahan ganjil dan genap

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah analisis yang bertujuan mengetahui variabel mandiri, baik dalam satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan variabel lain (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini analisis deskriptif ditunjukkan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan data dari variabel *independent* yaitu kepuasan kerja.

Menurut Sugiyono (2018) analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menjelaskan data secara umum atau generalisasi, dengan menghitung nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi (*standard deviation*).

#### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi dilakukan untuk menguji asumsi yang ada dalam pemodelan regresi linear berganda sehingga data dapat dianalisa lebih lanjut tanpa menghasilkan data yang bias (Ghozali 2013).

##### 3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal

(Sugiyono, 2018). Teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *One Sample Kolmogrov Smirnov Test* adalah sebagai berikut: Nilai Probabilitas  $> 0,05$ , maka hal ini menyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka hal ini menyatakan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

### **3.7.2.2 Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas adalah keadaan dimana varians tidak stabil. Heterokedastisitas juga dapat terjadi bilamana efek variabel independen pada variabel dependen berbeda pada dua kelompok sampel yang berbeda. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik berada di atas dan dibawah angka nol sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak adanya heterokedastisitas (Ghozali, 2013).

### **3.7.2.3 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui jumlah variabel independen lebih dari satu bukan tidak mungkin antarvariabel independen tersebut ada korelasi yang cukup tinggi atau signifikan (Sugiyono, 2018). Untuk mengetahui adanya multikolinieritas adalah dengan cara menggunakan Uji Variance Influence Factor (VIP), jika besar VIP  $< 10,00$ , maka tidak adanya multikolinieritas.

## **3.8 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis**

### **3.8.1 Uji Regresi Berganda (R<sup>2</sup>)**

Menurut Sugiyono (2018) metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel bebas maupun satu variabel bebas. Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk membuktikan ada atau tidaknya keterikatan antar variabel bebas dan terikat.

Persamaan statistik dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + bX_1 + bX_2 + e$$

Keterangan :

Y : Nilai yang diprediksikan

$\alpha$  : Konstanta

$b_{X1}$ : Koefisien regresi variabel X1

$b_{X2}$ : Koefisien regresi variabel X2

e : Error

### 3.8.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji T )

Uji T statistik untuk menguji variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja atau tidaknya, dengan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Pengujian dapat dilakukan dua arah ataupun searah. Kriteria pengujian dengan uji t adalah dengan cara membandingkan nilai yang signifikan dari nilai t ( $\alpha = 0,05$ ) dengan ketentuan jika nilai t signifikan  $< 0,05$  maka model memiliki pengaruh yang signifikan, jika nilai t signifikan  $> 0,05$  maka model memiliki pengaruh yang tidak signifikan, jika semakin signifikan gaya kepemimpinan dan kompensasi maka akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja variabel *intervening*, dan jika semakin tidak signifikan gaya kepemimpinan dan kompensasi maka tidak akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja variabel *intervening*. Uji T digunakan untuk melihat apakah hubungan saling mempengaruhi atau tidak.

Sehingga:

$H_0 : \beta_1 = 0$ , tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ , terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

$H_0 : \beta_2 = 0$ , tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

$H_a : \beta_2 \neq 0$ , ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Kemudian dilakukan pengujian menggunakan rumus Uji T:

$$t = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{1-r^2}$$

dimana:

r = Nilai korelasi parsial

n = Jumlah sampel

Sehingga:

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

### 3.8.3 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model regresi linier berganda. Kriteria pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan tingkat signifikan dari nilai F tersebut ( $\alpha = 0,05$ ) dengan ketentuan jika nilai signifikan  $< (\alpha) 0,05$ . Menunjukkan bahwa model regresi yang dihasilkan diterima untuk digunakan sebagai analisis selanjutnya dan jika nilai signifikan  $> (\alpha) 0,05$ . Menunjukkan bahwa model regresi yang dihasilkan ditolak untuk digunakan sebagai analisis selanjutnya.

Pengujian ini menggunakan uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut:

**$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$** , Tidak terdapat pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan, dan kompensasi, kepuasan kerja.

**$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$** , Terdapat pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan, dan kompensasi, kepuasan kerja.

Kemudian diuji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk melakukan pengujian dilakukan uji signifikan koefisien

berganda, dengan taraf signifikan 5% frngan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / K}{(1-R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :  $R^2$  = Koefisien korelasi berganda

$K$  = Banyak nya variabel bebas

$n$  = Jumlah sampel

$dk (n-k-1)$  = Derajat kebebasan

Maka:

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  –  $H_1$  diterima (signifikan)

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{table}$   $H_1$  ditolak (tidak signifikan)

### 3.8.4 Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) menurut Ghozali (2013) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai  $R^2$  adalah antara 0 sampai 1. Nilai  $R^2$  yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variabel-variabel *dependent* sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel *dependent*. Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur seberapa besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) hingga dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja ( $Y$ ) yang dinyatakan dengan presentasi, dengan rumus:

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

Keterangan:

$KD$  = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Kuadrat Koefisien Determinasi



