

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis pelaksanaan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan Pada PT. Nusantara Card Semesta Bandung. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas (*independent variabel*) yang terdiri dari pengaruh yang ideal, motivasi yang inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan yang bersifat individual.

Adapun yang menjadi variabel terikat (*dependent variabel*) adalah kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah tanggapan responden adalah karyawan PT. Nusantara Card Semesta Bandung, sedang yang dijadikan subjek penelitian adalah karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian

Menurut Sugiono (2008:1) “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Travers Travers dalam Husein Umar (2007:21) menjelaskan bahwa “Penelitian dengan menggunakan metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk

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

Sedangkan menurut Mohammad Nasir (2003:54) mengemukakan bahwa:

Metode deskriptif adalah metode dalam meneliti status, sekelompok manusia, suatu objek, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian ini adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan, secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Melalui jenis penelitian *deskriptif* maka dapat diperoleh gambaran mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional di PT. Nusantara Card Semesta Bandung. Sedangkan penelitian *verifikatif* adalah suatu metode yang dilakukan untuk menguji hipotesis dengan perhitungan dari kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Suharsimi Arikunto (2009:8) penelitian verifikatif “Pada dasarnya ingin mengetahui kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan”. Dalam hal ini penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Nusantara Card Semesta Bandung.

Berdasarkan jenis penelitian di atas, yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*. Menurut Kerlinger yang di kutip oleh Sugiono (2008:7)

Metode *survey* yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Penelitian yang menggunakan metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

Berdasarkan kurun waktu penelitian yang dilaksanakan pada kurun waktu kurang dari satu tahun, maka metode penelitian yang dipergunakan adalah metode *cross sectional*. *Cross sectional method* adalah suatu jenis desain riset yang terdiri dari pengumpulan informasi mengenai sampel tertentu dari elemen populasi hanya satu kali (Malhotra, 2007:95).

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu:

1. Variabel bebas (X)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional.

2. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan. Secara lengkap operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut ini:

TABEL 3.1
OPERASIONAL VARIABEL X

| Variabel | Konsep Teoritis | Konsep Empiris | | | | No Item |
|--|---|------------------------|--|--|---------|---------|
| | | Dimensi | Indikator | Tingkat pengukuran | Skala | |
| Kepemimpinan Transformasional (X) | Kepemimpinan transformasional menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. (Stephen P. Robbins-Timothy A. Judge, penerjemah Diana Angelica, (2008:90)) | 1. Pengaruh yang ideal | a. Menjelaskan visi dan misi perusahaan secara jelas | <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemimpin memberikan pandangan mengenai impian dari perusahaan • Tingkat pemimpin memberikan petunjuk pada tugas-tugas karyawan | Ordinal | 1 |
| | | | b. Menanamkan kebanggaan | <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat perilaku pemimpin sebagai figur yang baik untuk contoh dan diteladani • Tingkat pemimpin membuat karyawan merasa bangga bekerjasama dengannya • Tingkat pemimpin menanamkan rasa bangga pada karyawan terhadap pekerjaannya • Tingkat pemimpin menanamkan rasa bangga terhadap tempat bekerja | | Ordinal |
| | | | | 3 | | |
| | | | | 4 | | |
| | | | | 5 | | |
| | | | | 6 | | |
| | | | c. Mendapatkan respek dan kepercayaan | <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemimpin bersikap lebih mementingkan kepentingan perusahaan daripada kepentingannya pribadinya | Ordinal | 7 |

| Variabel | Konsep Teoritis | Konsep Empiris | | | | No Item |
|----------|-----------------|--------------------------------|--|---|---------|---------|
| | | Dimensi | Indikator | Tingkat pengukuran | Skala | |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemimpin menghormati seluruh karyawan | | 8 |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemimpin bersikap seolah para karyawan sebagai keluarganya sendiri | | 9 |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemimpin bersikap terbuka terhadap pandangan karyawan | | 10 |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat karyawan percaya kepada pimpinan | | 11 |
| | | 2. Motivasi yang Inspirasional | a. Mengkomunikasikan ekpektasi/harapan yang tinggi | <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemimpin memperhatikan setiap masukan dari karyawan dan menindaklanjutinya. | Ordinal | 12 |
| | | | b. Menggunakan simbol-simbol untuk berfokus pada upaya peningkatan kualitas organisasi | <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemimpin memberikan perhatian terhadap pakaian seragam beserta atribut karyawan | Ordinal | 13 |
| | | 3. Stimulasi Intelektual | a. Meningkatkan kecerdasan | <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemimpin memberikan pelatihan untuk meningkatkan kecerdasan karyawan | Ordinal | 14 |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemimpin memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sukses | | 15 |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemimpin memancing | | 16 |

| Variabel | Konsep Teoritis | Konsep Empiris | | | No Item Skala | |
|----------|-----------------|--|---|---|---------------|----|
| | | Dimensi | Indikator | Tingkat pengukuran | | |
| | | | | perbedaan pendapat karyawan didalam forum rapat <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemimpin memfasilitasi kreaifitas dan inovasi karyawan | | 17 |
| | | | b. Rasionalitas | <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemimpin menjelaskan tujuan utama setiap kegiatan perusahaan/pekerjaan dengan bahasa yang sederhana | Ordinal | 18 |
| | | | c. Pemecahan masalah yang cermat | <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemimpin memberikan solusi dari permasalahan yang dialami karyawan • Tingkat pemimpin mendiskusikan dan menyelesaikan permasalahan yang dialami karyawan | Ordinal | 19 |
| | | 4. Pertimbangan yang Bersifat Individual | a. Memberikan perhatian pribadi | <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemimpin mendorong dan mendukung upaya peningkatan kemampuan karyawan | Ordinal | 21 |
| | | | b. Memperlakukan masing-masing karyawan secara individu | <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemimpin menganggap para karyawan adalah keluarganya sendiri • Tingkat pemimpin | Ordinal | 22 |
| | | | | | | 23 |

| Variabel | Konsep Teoritis | Konsep Empiris | | | | No Item |
|----------|-----------------|----------------|---------------------------------|---|---------|---------|
| | | Dimensi | Indikator | Tingkat pengukuran | Skala | |
| | | | | melakukan komunikasi secara personal terhadap seluruh karyawan | | |
| | | | c. Melatih dan memberikan saran | <ul style="list-style-type: none"> Tingkat pemimpin memberikan pelatihan terhadap karyawan dalam menunjang pekerjaannya Tingkat pemimpin dalam memberikan saran terhadap masalah pekerjaan maupun pribadi yang dihadapi karyawan. | Ordinal | 24 |
| | | | | | | 25 |

TABEL 3.2
OPERASIONAL VARIABEL Y

| Variabel/Sub Variabel | Konsep Teoritis | Konsep Empiris | | | No Item |
|-------------------------------|--|----------------------|---|---------|---------|
| | | Indikator | Tingkat Pengukuran | Skala | |
| Kepuasan Kerja (Y) | Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan. (Moch As'ad 2004:104) | 1. Faktor Psikologis | • Tingkat ketentraman dalam bekerja. | Ordinal | 1 |
| | | | • Tingkat kesesuaian minat, dengan pekerjaan. | | 2 |
| | | | • Tingkat kesesuaian bakat/ kemampuan dengan pekerjaan. | | 3 |
| | | | • Tingkat Kesesuaian keterampilan dengan pekerjaan. | | 4 |
| | | | • Sikap kerja karyawan. | | 5 |
| | | 2. Faktor Sosial | • Tingkat kepuasan atas Hubungan dengan atasan. | Ordinal | 6 |
| | | | • Tingkat kepuasan atas Hubungan dengan rekan kerja. | | 7 |
| | | 3. Faktor Fisik | • Tingkat jenis pekerjaan. | Ordinal | 8 |
| | | | • Tingkat pengaturan waktu kerja. | | 9, 10 |
| • Tingkat perlengkapan kerja. | 11 | | | | |

| Variabel/Sub Variabel | Konsep Teoritis | Konsep Empiris | | | No Item |
|-----------------------|-----------------|---------------------|--|---------|--------------------------------|
| | | Indikator | Tingkat Pengukuran | Skala | |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kondisi lingkungan kerja. | | 12, 13, 14 |
| | | 4. Faktor Finansial | <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemberian gaji dan intensif. • Tingkat jaminan kesehatan. • Tingkat jaminan sosial • Tingkat tunjangan yang diberikan. • Tingkat kesempatan promosi jabatan. | Ordinal | 15, 16 17 18 19 20 |

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian ini adalah sumber data yang diperlukan untuk penelitian. Sumber data tersebut dapat di peroleh baik secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder) yang berhubungan dengan objek penelitian.

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data di mana data yang diinginkan dapat diperoleh secara langsung dari objek yang berhubungan dengan penelitian.

Menurut Asep Hermawan (2006:168) yang dimaksud dengan data primer adalah:

Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah atas tujuan penelitian yang dilakukan dalam penelitian eksploratif, deskriptif, maupun kausal dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa survei ataupun observasi.

Yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah seluruh data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi penelitian, yaitu karyawan PT. Nusantara Card Semesta Bandung. Selain itu juga data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara terhadap manajer administrasi PT. Nusantara Card Semesta Bandung.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data penelitian di mana subjeknya tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian tetapi membantu dan dapat memberikan informasi untuk bahan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

TABEL 3.3
JENIS DAN SUMBER DATA

| No. | Data | Jenis Data | Sumber Data |
|-----|--|------------|------------------------------------|
| 1. | Profil perusahaan, Struktur Organisasi | Primer | PT. Nusantara Card Semesta Bandung |
| 2. | Jumlah Karyawan | Primer | PT. Nusantara Card Semesta Bandung |
| 3. | Daftar Hadir Karyawan | Primer | PT. Nusantara Card Semesta Bandung |
| 4. | Jumlah Turnover Karyawan PT. Nusantara Card Semesta Bandung | Primer | PT. Nusantara Card Semesta Bandung |
| 5. | Perusahaan yang Bekerja Sama dengan PT. NCS | Primer | PT. Nusantara Card Semesta Bandung |
| 6. | Faktor-faktor Kepuasan Karyawan PT. Nusantara Card Semesta Bandung | Primer | PT. Nusantara Card Semesta Bandung |
| 7. | Data Distribusi Dokumen PT. Nusantara Card Semesta | Primer | PT. Nusantara Card Semesta Bandung |
| 8. | Data Distribusi Kartu Kredit PT. Nusantara Card Semesta | Primer | PT. Nusantara Card Semesta Bandung |

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

3.2.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

3.2.4.1 Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2009:130) “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Menurut Sugiono (2008:72), populasi adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik

tertentu yang di terapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan”. Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya yang disebut populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cangkupan kesimpulan penelitian. Jadi apabila dalam sebuah hasil penelitian dikeluarkan kesimpulan tersebut hanya berlaku untuk populasi sasaran yang telah di tentukan.

Berdasarkan pengertian populasi, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini yakni karyawan kurir berdasarkan data yang diperoleh dari staf Administrasi PT. Nusantara Card Semesta Bandung untuk karyawan staf dan kurir yang berjumlah sebanyak 100 orang. Berikut Tabel 3.4 data mengenai jumlah karyawan staf dan kurir dengan rincian sebagai berikut:

TABEL 3.4
JUMLAH KARYAWAN STAF DAN KURIR
PT. NUSANTARA CARD SEMESTA TAHUN 2010

| No. | Karyawan/Divisi | Jumlah |
|--------------|------------------------|------------|
| 1. | Supervisor Operasional | 16 |
| 2. | Koordinator | 10 |
| 3. | Leader | 9 |
| 4. | Buser | 2 |
| 5. | Kurir | 63 |
| Total | | 100 |

Sumber: Bagian Administrasi PT. Nusantara Card Semesta, 2011

3.2.4.2 Sampel

“Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.” (Suharsimi Arikunto, 2007:117). Sugiyono (2008:73), juga berpendapat bahwa sampel adalah:

Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu,

maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Mengenai berapa jumlah karyawan yang harus diambil dalam penarikan sampel, Suharsimi Arikunto (2007:62) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut: “Sekedar ancer-ancer, apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10% - 15% atau 20% - 25%.”

Berdasarkan pendapat di atas, dikarenakan jumlah karyawan PT. Nusantara Card Semesta Bandung 100 orang, maka sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi atau karyawan PT. Nusantara Card Semesta Bandung (Sumber: PT. Nusantara Card Semesta Bandung).

3.2.4.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2008:73) “Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel atau sebagian elemen populasi untuk memahami karakteristik dari keseluruhan populasi”. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, yaitu teknik sampling yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Mengingat populasi yang dijadikan objek penelitian sebanyak 100 orang, maka teknik sampling yang diambil adalah sampling jenuh. Sugiyono (2009:124) mengemukakan bahwa “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample disebut sampling jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian dengan data yang terkumpul untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data adalah:

1. Wawancara

Wawancara dilakukan sebagai teknik komunikasi langsung dengan pihak PT. Nusantara Card Semesta Bandung. Wawancara ini dilakukan kepada pihak staf Administrasi untuk memperoleh data mengenai profil perusahaan, jumlah turnover karyawan, daftar hadir.

2. Observasi

Observasi dilakukan dengan meninjau serta melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti yaitu PT. Nusantara Card Semesta Bandung.

3. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan usaha pengumpulan informasi yang berhubungan dengan teori-teori yang ada kaitannya dengan masalah dan variabel yang diteliti.

4. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran seperangkat daftar pertanyaan tertulis. Kuesioner berisi pertanyaan dan pernyataan mengenai masalah yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja.

Langkah-langkah penyusunan kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Menyusun kisi-kisi kuesioner atau daftar pertanyaan.
2. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawabannya. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup, yaitu seperangkat daftar pertanyaan tertulis dan disertai dengan alternatif jawaban yang disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia.
3. Pertanyaan dapat berupa pertanyaan ataupun pernyataan yang bersifat terbuka dan tertutup.
4. Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini setiap pendapat responden atas pertanyaan diberi nilai dengan Ordinal. Seperti yang terlihat pada Tabel 3.5 berikut ini:

TABEL 3.5
SKOR PENILAIAN BERDASARKAN ORDINAL

| Alternatif Jawaban | Sangat rendah | | | Sangat tinggi | |
|--------------------|---------------|---|---|---------------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Positif | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Negatif | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Sumber: Asep Hermawan (2008: 123)

3.2.6 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Di dalam penelitian, data mempunyai kedudukan paling tinggi karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan fungsinya sebagai pembentukan hipotesis. Oleh karena itu benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian dan tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu *valid* dan *reliabel*.

3.2.6.1 Pengujian Validitas

Validitas merupakan instrumen yang dapat mengukur kebenaran sesuatu yang diperlukan. Menurut Suharsimi (2006:168):

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

Adapun rumus yang dapat digunakan adalah rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

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

(Suharsimi Arikunto 2009:170)

Keterangan:

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

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Nilai r_{hitung} dibandingkan dengan harga r_{tabel} dengan $dk = n-2$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

3. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS 17.0 for windows.

3.2.6.2 Pengujian Realibilitas

Instrumen penelitian disamping harus valid, juga harus dapat dipercaya (reliabel). Malhotra (2008: 309) mengemukakan bahwa Reliabilitas adalah sejauh mana skala mampu menciptakan hasil yang konsisten jika pengukuran dilakukan terhadap karakteristik tertentu.

Menurut Suharsimi Arikunto (2009:178)

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu.

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan, dan konsistensinya didalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada saat yang berbeda. Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian dilakukan dengan rumus Alpha. Rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian. (Suharsimi Arikunto 2006:196).

Koefisien *Alpha Cronbach* (C_a) merupakan statistic yang paling umum digunakan untuk menguji reliabelitas suatu instrument penelitian. Suatu

instrument penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70 (Hair, Anderson, Tatham & Black, 2005:88). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_{b^2}}{\sigma_t^2} \right] \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2009:196})$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen
 K = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_{b^2}$ = Jumlah varians butir soal
 $\sum \sigma^2$ = Varians total

Sedangkan rumus variansnya adalah:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{[\sum X]^2}{N}}{N} \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2009:184})$$

Keterangan:

N = Jumlah sampel
 σ = Nilai varians
 X = Nilai skor yang dipilih

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

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

Perhitungan reliabilitas pertanyaan dilakukan dengan bantuan SPSS 17.0 for windows.

3.2.6.3 Hasil Pengujian Validitas

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 17.0 *for windows* menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} dari $dk=n-2 = 20-2 = 18$ yang bernilai **0,468**. Untuk melihat nilai tingkat validitas kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada Tabel 3.6 berikut:

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X)

| No | Indikator | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|---|---|--------------|-------------|------------|
| KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X) | | | | |
| Pengaruh yang Ideal | | | | |
| <i>A. Menjelaskan visi dan misi perusahaan secara jelas</i> | | | | |
| 1 | Pemimpin selalu memberikan pandangan mengenai impian dari perusahaan | 0,612 | 0,468 | Valid |
| 2 | Pemimpin selalu memberikan petunjuk pada tugas-tugas karyawan | 0,696 | 0,468 | Valid |
| <i>B. Menanamkan kebanggaan</i> | | | | |
| 3 | Pemimpin merupakan figur yang pantas untuk dicontoh dan diteladani | 0,757 | 0,468 | Valid |
| 4 | Karyawan merasa bangga bekerja sama dengan pemimpin | 0,736 | 0,468 | Valid |
| 5 | Pemimpin menanamkan rasa bangga pada karyawan terhadap pekerjaannya | 0,733 | 0,468 | Valid |
| 6 | Pemimpin menanamkan rasa bangga pada karyawan terhadap tempat bekerja | 0,898 | 0,468 | Valid |
| <i>C. Mendapatkan respek dan kepercayaan</i> | | | | |
| 7 | Pemimpin lebih mementingkan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadinya. | 0,842 | 0,468 | Valid |
| 8 | Pemimpin menghormati seluruh karyawannya | 0,917 | 0,468 | Valid |
| 9 | Pemimpin bersikap seolah-olah para karyawan adalah keluarganya sendiri | 0,901 | 0,468 | Valid |
| 10 | Pemimpin bersikap terbuka terhadap pandangan karyawan tentang jalannya kegiatan pekerjaan | 0,916 | 0,468 | Valid |
| 11 | Bapak/Ibu percaya terhadap pemimpin dengan sepenuh hati | 0,828 | 0,468 | Valid |

| Motivasi yang Inspirasional | | | | |
|--|---|-------|-------|-------|
| <i>A. Mengkomunikasikan ekspektasi/harapan yang tinggi</i> | | | | |
| 12 | Pemimpin memperhatikan setiap masukan dari karyawan dan menindaklanjutinya. | 0,734 | 0,468 | Valid |
| <i>B. Menggunakan simbol-simbol untuk berfokus pada upaya peningkatan kualitas organisasi.</i> | | | | |
| 13 | Pemimpin sangat menaruh perhatian terhadap pakaian seragam karyawan beserta atribut-atributnya dalam melaksanakan tugas | 0,724 | 0,468 | Valid |
| Stimulasi Intelektual | | | | |
| <i>A. Meningkatkan kecerdasan</i> | | | | |
| 14 | Pemimpin berupaya memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kecerdasan karyawan | 0,679 | 0,468 | Valid |
| 15 | Pemimpin memotivasi para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sukses | 0,576 | 0,468 | Valid |
| 16 | Pemimpin memancing perbedaan pendapat para karyawan terkait dengan pelaksanaan tugas didalam forum rapat | 0,863 | 0,468 | Valid |
| 17 | Pemimpin memfasilitasi kreatifitas dan inovasi karyawan | 0,736 | 0,468 | Valid |
| <i>B. Rasionalitas</i> | | | | |
| 18 | Pemimpin menjelaskan tujuan utama setiap kegiatan perusahaan/pekerjaan dengan bahasa sederhana yang mudah dimengerti | 0,713 | 0,468 | Valid |
| <i>C. Pemecahan masalah yang cermat</i> | | | | |
| 19 | Pemimpin memberikan solusi dari permasalahan yang dialami karyawan | 0,815 | 0,468 | Valid |
| 20 | Pemimpin berupaya mendiskusikan dan menyelesaikan permasalahan yang dialami oleh karyawan | 0,800 | 0,468 | Valid |
| Pertimbangan yang Bersifat Individual | | | | |
| <i>A. Memberikan perhatian pribadi</i> | | | | |
| 21 | Pemimpin mendorong dan mendukung upaya peningkatan kemampuan karyawan | 0,797 | 0,468 | Valid |
| <i>B. Memperlakukan masing-masing karyawan secara individual</i> | | | | |
| 22 | Pemimpin bersikap seolah-olah para karyawan adalah keluarganya sendiri | 0,887 | 0,468 | Valid |
| 23 | Pemimpin melakukan komunikasi secara personal (pribadi) terhadap seluruh karyawan | 0,918 | 0,468 | Valid |
| <i>C. Melatih dan memberikan saran</i> | | | | |
| 24 | Pemimpin memberikan kesempatan pelatihan terhadap karyawan dalam menunjang pekerjaannya | 0,642 | 0,468 | Valid |
| 25 | Pemimpin selalu memberikan saran terhadap karyawan mengenai masalah pekerjaan maupun pribadi | 0,742 | 0,468 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2011

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrumen variabel kepemimpinan transformasional (X) dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator

pemimpin melakukan komunikasi secara personal (pribadi) terhadap seluruh karyawan yang bernilai 0,918. Sedangkan untuk nilai terendah pada instrumen variabel kepemimpinan transformasional (X) terdapat pada indikator pemimpin memotivasi para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sukses yang bernilai 0,576, sehingga dapat ditafsirkan indeks korelasinya cukup tinggi.

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 17.0 *for windows* menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai **0,468**. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada tabel 3.7 berikut:

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL
KEPUASAN KERJA (Y)

| No | Indikator | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|---------------------------|---|--------------|-------------|------------|
| KEPUASAN KERJA (X) | | | | |
| Faktor Psikologis | | | | |
| 1 | Perusahaan menjamin ketentraman Bapak/Ibu pada saat bekerja | 0,568 | 0,468 | Valid |
| 2 | Tingkat kesesuaian minat Bapak/Ibu dengan pekerjaan yang dilakukan | 0,734 | 0,468 | Valid |
| 3 | Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan (bakat) Bapak/Ibu | 0,764 | 0,468 | Valid |
| 4 | Bapak/Ibu mampu terampil dalam pekerjaan | 0,759 | 0,468 | Valid |
| 5 | Bapak/Ibu bersikap sesuai dengan peraturan perusahaan | 0,594 | 0,468 | Valid |
| Faktor Sosial | | | | |
| 6 | Hubungan kerja baik antara Bapak/Ibu dengan atasan | 0,838 | 0,468 | Valid |
| 7 | Hubungan kerja Bapak/Ibu dengan karyawan lain sangat baik | 0,771 | 0,468 | Valid |
| Faktor Fisik | | | | |
| 8 | Tingkat kepuasan Bapak/Ibu terhadap jenis pekerjaan yang sekarang menjadi tugas | 0,796 | 0,468 | Valid |
| 9 | Bapak/Ibu merasa sesuai dengan pengaturan waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan | 0,857 | 0,468 | Valid |
| 10 | Tingkat kepuasan Bapak/Ibu terhadap ketentuan waktu istirahat | 0,748 | 0,468 | Valid |

| No | Indikator | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|------------------|---|---------------------|--------------------|------------|
| 11 | Ketersediaan perlengkapan kerja yang mendukung aktifitas kerja Bapak/Ibu | 0,812 | 0,468 | Valid |
| 12 | Kondisi pencahayaan ruangan di tempat Bapak/Ibu bekerja | 0,782 | 0,468 | Valid |
| 13 | Kondisi sirkulasi udara di tempat Bapak/Ibu bekerja | 0,893 | 0,468 | Valid |
| 14 | Tingkat kepuasan Bapak/Ibu terhadap kondisi tata ruang di tempat kerja | 0,622 | 0,468 | Valid |
| Faktor Finansial | | | | |
| 15 | Tingkat kepuasan Bapak/Ibu terhadap gaji yang diterima | 0,765 | 0,468 | Valid |
| 16 | Bapak/Ibu merasa sesuai dengan pemberian insentif (bonus) yang diberikan perusahaan | 0,904 | 0,468 | Valid |
| 17 | Perusahaan memberikan pelayanan kesehatan pada karyawan | 0,921 | 0,468 | Valid |
| 18 | Perusahaan memberikan jaminan sosial (ansuransi) pada karyawan | 0,909 | 0,468 | Valid |
| 19 | Tingkat kepuasan Bapak/Ibu terhadap tunjangan yang diterima | 0,893 | 0,468 | Valid |
| 20 | Tingkat kepuasan Bapak/Ibu terhadap kesempatan promosi jabatan | 0,703 | 0,468 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2011

Berdasarkan Tabel 3.7 pada instrumen variabel kepuasan kerja dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada dimensi faktor finansial dengan item pernyataan perusahaan memberikan pelayanan kesehatan pada karyawan yang bernilai 0,921, sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi faktor psikologis dengan indikator perusahaan menjamin ketentraman Bapak/Ibu pada saat bekerja yang bernilai 0,568 sehingga dapat ditaksirkan bahwa indeks korelasinya cukup tinggi.

Berdasarkan hasil pengujian validitas Tabel 3.6 dan Tabel 3.7, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian yang terdiri dari 20 item instrumen dapat dikatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.2.6.4 Hasil Pengujian Reliabilitas

Adapun reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data,

karena instrumen tersebut sudah baik, instrumen yang sudah dapat dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga, Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} yang bernilai 0,468. Agar lebih terperinci dapat dilihat pada Tabel 3.8 berikut.

Hasil pengujian reliabilitas yang diperoleh, dapat terlihat pada Tabel 3.8 berikut:

TABEL 3.8
HASIL UJI RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN

| No | Variabel | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|----|-----------------------------------|--------------|-------------|------------|
| 1 | Kepemimpinan Transformasional (X) | 0,972 | 0,468 | Reliabel |
| 2 | Kepuasan Kerja (Y) | 0,962 | 0,468 | Reliabel |

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

3.2.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menganalisis data tersebut. Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Dengan demikian, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta menjawab masalah yang diajukan.

Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian. Dalam penelitian kuantitatif analisis data dilakukan setelah data seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Menyusun data

Mengecek nama dan kelengkapan identitas responden, serta mengecek kelengkapan data yang diisi oleh responden untuk mengetahui karakteristik responden digunakan rumus persentase sebagai berikut:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100$$

Dimana:

n = nilai yang diperoleh

N = jumlah seluruh nilai

100 = konstanta

2. Menyeleksi data untuk memeriksa kesempurnaan dan kebenaran data yang terkumpul.

3. Tabulasi data

Tabulasi data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Memberi skor pada setiap item
 - b. Menjumlahkan skor pada setiap item
 - c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian
- ### 4. Menganalisis dan menafsirkan hasil perhitungan berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari perhitungan statistik. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif.

3.2.7.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis deskriptif mengenai kepemimpinan transformasional yang terdiri dari empat indikator yaitu pengaruh yang ideal, motivasi yang inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan yang bersifat individual.
2. Analisis deskriptif mengenai kepuasan kerja karyawan yang terdiri dari faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial.

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.9 sebagai berikut:

TABEL 3.9
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: Moch. Ali (1985: 184)

3.2.7.2 Rancangan Analisis Verifikatif Pengaruh Variabel X terhadap Y

Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh Kepemimpinan Transformasional dengan indikator pengaruh yang ideal, motivasi yang inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan yang bersifat individu terhadap kepuasan kerja (Y) yaitu menggunakan analisis regresi linier dan analisis korelasi karena penelitian ini hanya menganalisis dua variabel. Tahap awal dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah mentransformasikan data yang diteliti menggunakan *Method of Successive Interval*.

(1) Method of Successive Interval (MSI)

Penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan dalam operasionalisasi variabel sebelumnya, maka semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (Harun Al Rasyid, 1994:131). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pernyataan.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Menentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban.
5. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban persamaan berikut:

$$\text{Scale Value} = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut. Adapun teknik analisa yang digunakan dalam statistik *non parametric* adalah teknik analisa

regresi linier sederhana, hal ini dikarenakan data yang diperoleh bersifat ordinal. Maka pada metode regresi linier sederhana, data yang diperoleh haruslah dalam bentuk interval, dikarenakan data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah dalam bentuk ordinal maka semua datanya harus ditransformasikan menjadi skala interval terlebih dahulu. dengan menggunakan Teknik analisa linier sederhana dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut:

(2) Analisis regresi linier

Teknik analisis data yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan kausal dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier sederhana, karena penelitian ini hanya menganalisis dua variabel. Analisis ini digunakan untuk menentukan seberapa kuatnya pengaruh variabel independen (X) yaitu kepemimpinan transformasional terhadap variabel dependen (Y) yaitu kepuasan kerja karyawan.

Maka bentuk umum persamaannya adalah:

$$Y' = a + bX$$

Sugiyono (2009:262)

Dimana:

Y' = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

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

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

Nilai dari a dan b pada persamaan regresi linier dapat dihitung dengan rumus:

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

X dikatakan mempengaruhi Y, jika berubahnya nilai X akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik turunnya X akan membuat nilai Y juga naik turun, dengan demikian nilai Y ini akan bervariasi. Namun nilai Y bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X, karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

3.2.7.3 Koefisien Diterminasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi dari X terhadap naik turunnya nilai Y dihitung dengan suatu koefisien yang disebut koefisien determinasi (KD). Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$\text{KD} = r^2 \times 100 \%$$

(Sugiyono, 2008: 210)

Keterangan:

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel 3.10 sebagai berikut:

TABEL 3.10
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI
PENGARUH (GUILFORD)

| Interval Koefisien | 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 (2008: 184)

3.2.7.4 Asumsi Analisis Regresi

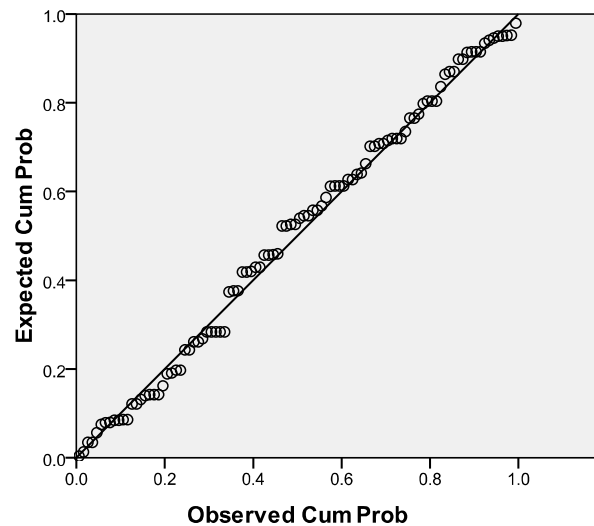
a. Uji Asumsi Normalitas

Data yang mengandung data ekstrim biasanya tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika sebaran data mengikuti sebaran normal, maka populasi dari mana data diambil berdistribusi normal dan akan dianalisis menggunakan analisis parametik. Pada penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan *Normal Probability Plot*. Suatu model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu dari kiri ke bawah ke kanan atas.

Pengujian kenormalan data juga dilakukan menggunakan uji Liliefors yang diolah menggunakan SPSS. Kriteria pengujian adalah jika signifikansi > 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal. Gambar 3.1 memperlihatkan *normal probability plot* yang digunakan untuk mendeteksi apakah data yang akan digunakan berdistribusi normal atau tidak.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: kepuasan kerja karyawan



GAMBAR 3.1
NORMAL PROBABILITY PLOT

b. Uji Linieritas Data

Uji linieritas regresi variabel x atas variabel y, dimaksudkan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan linear antar variabel x dan variabel y. Pengujian linieritas data dapat dibuktikan melalui F_{test} (Husaini dan R. Purnomo, 2008:113). Berdasarkan table ANOVA, dapat diketahui besarnya F_{hitung} melalui uji ANOVA atau F_{test} , sedangkan besarnya F_{tabel} diperoleh dengan melihat table F melalui dk pembilang (dk tuna cocok, k-2) dan dk penyebut (dk kesalahan, n-k) dengan taraf kesalahan (α) = 0,05. Dengan kriteria, tolak hipotesis model regresi linier jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak artinya data tidak linier. Jika sebaliknya $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima artinya data menjadi linier.

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 sampel

